

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Регистрационный № 40
от «06» 07 2018г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Регистрационный № 32
от «04» июль 2018г.

Начальник территориального отдела
защиты населения
Министерства труда по г. Сибай
029
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«___» _____ 20__ г.
Регистрационный № _____
Подпись: Т.Т. Искужина

Башкирская республиканская
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ



С. Н. Пронина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Сибайского института (филиала)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Башкирский государственный университет»
на 2018–2020 годы

Принят на конференции
Профессорско-преподавательского
состава, представителей других
категорий работников и обучающихся
28 июня 2018 года

От работодателя:

И.о. директора СИ (филиала) БашГУ

А.С. Валеев
«07» июль 2018г.

От работников и студентов:

Председатель первичной
объединенной профсоюзной
организации СИ (филиала) БашГУ

И.А. Зарипов
«07» июль 2018г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие Положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	7
3. Рабочее время и время отдыха.....	10
4. Условия и охрана труда работников.....	12
5. Оплата труда и нормы труда.....	20
6. Социальные гарантии, льготы.....	21
7. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.....	23
8. Молодежная политика.....	30
9. Контроль за выполнением коллективного договора.....	30

Приложения

1. Правила внутреннего трудового распорядка СИ (филиала) БашГУ;
2. Соглашение между администрацией и студентами СИ (филиала) БашГУ.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 гг. (далее – Отраслевое соглашение), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, Уставом и коллективным договором федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Башкирский государственный университет», Положением о СИ (филиале) БашГУ и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения в Сибайском институте (филиале) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Башкирский государственный университет» (далее – Работодатель, СИ (филиал) БашГУ, институт).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками института. Настоящий договор заключен в целях практической реализации принципов социальной справедливости, партнерства, соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников, направлен на повышение социальной защищенности Работников.

1.3. Предметом коллективного договора являются конкретизирующие дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда, его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников СИ (филиала) БашГУ, о гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

1.4. Сибайский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Башкирский государственный университет» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора представляет директор института или уполномоченные им лица. Интересы Работников института при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении институтом, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет Первичная объединенная профсоюзная организация СИ (филиала) БашГУ профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее Профсоюз).

1.5. Работодатель и Профсоюз (далее – Стороны) признают, что стабильная и эффективная работа института возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов Работников и Работодателя в соответствии с законодательством.

1.6. Профсоюз, действующий на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положения о первичной объединенной профсоюзной организации Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета Профсоюза работников народного образования и науки РФ, защищающей их интересы при проведении коллективных переговоров, заключением, выполнением и изменением коллективного договора (ст.29 ТК РФ).

1.7. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в институте, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора по решению сторон образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников института независимо от принадлежности к Профсоюзу.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования СИ (филиала) БашГУ, расторжения трудового договора с директором, либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, строят взаимоотношения друг с другом в соответствии с основными принципами социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

Цель:

- установление, реализации контроль за исполнением дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством;
- повышение заинтересованности Работников в эффективности образовательного процесса, научных разработок и росте производительности труда; создание системы социально-трудовых отношений в институте, способствующих стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию в сфере образования и науки, росту общественного престижа и деловой репутации.

1.11. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права (далее – трудовое законодательство), локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- представлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить Работникам равную оплату за равноценный труд;
- выплачивать в полном размере Работникам заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего распорядка, настоящим Коллективным договором, трудовым договором;
- создавать условия усиления мотивации производственного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав;
- размножить и разослать всем структурным подразделениям университета настоящий Коллективный договор (а также изменения и дополнения к нему) в срок не позднее 14 календарных дней со дня его принятия;
- рассматривать представления Профсоюзных органов, профсоюзных инспекторов труда о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Работники института обязуются:

- соблюдать положения Устава ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией и локальными нормативными актами, соблюдать условия трудовых договоров;

- бережно относиться к имуществу института и других Работников, по назначению использовать имеющиеся учебное, научное и производственное оборудование, технические средства и другое имущество института;
- содержать свое рабочее место в чистоте, порядке и участвовать в мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории института;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении чрезвычайной ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества института;
- осуществлять активную культурно-просветительную работу в институте, пропаганду здорового образа жизни;
- поддерживать высокий уровень проведения учебной, учебно-методической и научной работы в институте, выполнять требования государственных стандартов, способствовать повышению рейтинга Башкирского государственного университета среди вузов России; поддерживать честь и престиж института.

Профсоюз как представитель Работников института обязуется:

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего договора;
- ориентировать Работников на соблюдение Устава Башкирского государственного университета, правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- защищать права и законные интересы членов Профсоюза института.

1.12. Работники института отказываются от проведения забастовок по условиям, включенным в Коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем.

1.13. Коллективный договор заключен на 2018–2020 годы и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

1.14. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном действующим законодательством. Настоящий Коллективный договор и вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с Генеральными, отраслевыми соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44, 49, 50 ТК РФ).

1.15. Стороны создают совместные комиссии для анализа и совершенствования, а также разработки и принятия локальных нормативных актов, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий Работников института.

Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на институт соглашениями, настоящим Коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым Работником.

Условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.16. Все локальные нормативные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в СИ (филиале) БашГУ, а также пункты Устава БашГУ и Правил внутреннего трудового

распорядка института считаются недействительными в части, противоречащей трудовому законодательству и Коллективному договору.

Проекты локальных нормативных актов, принимаемые на Ученом совете или собрании (конференции) Работников институтане менее чем за 3 рабочих дня раздаются членам Ученого совета и в структурные подразделения института.

Принятые локальные нормативные акты СИ (филиала) БашГУ в течение 5 рабочих дней рассылаются во все структурные подразделения института.

Решения Ученого совета института доводятся до сведения коллектива в соответствии с Положением об Ученом совете.

1.17. Работодатель обязан обеспечить доведение разработанных проектов Коллективного договора до каждого Работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

1.18. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания, и после регистрации в Башкирском республиканском комитете Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в территориальный отдел Министерства семьи, труда и социальной защиты населения по г. Сибаяу (ст. 50 ТК РФ).

1.19. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам поконтролю за соблюдением трудового законодательства необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Стороны не реже двух раз в год информируют Работников, их представителей о выполнении Коллективного договора. Профсоюз, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением вправе:

- проводить проверки силами своих комиссий и представителей;
- запрашивать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и получать ее;
- при необходимости требовать от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- заслушивать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Договора.

1.20. За неисполнение и ненадлежащее исполнение условий настоящего Коллективного договора Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем в СИ (филиале) БашГУ, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством об образовании, а также настоящим Коллективным договором.

2.2. Принятие на работу научно-педагогических работников и работников, осуществляющих вспомогательные функции (административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные, инженерно-технические, медицинские и другие) производится работодателем на основе трудового договора.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом.

2.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения, других соглашений, Коллективного договора, устава Университета и локальных нормативных актов института.

2.5. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

–размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

–размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

–размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам (за исключением выплат, устанавливаемых на определенный срок) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

2.7. Условия, согласованные в трудовом договоре, не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.8. Штатное расписание института утверждается ректором исходя из задач и специфики с учетом финансовых возможностей, действующих нормативов и рекомендаций структурных подразделений.

2.9. Работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить работника (под роспись) с Уставом БашГУ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и действующими в институте. Факт ознакомления с ними работника отражается в трудовом договоре.

2.10. Работники СИ (филиала) БашГУ обязуются:

2.10.1. Выполнять работу в соответствии с условиями трудового договора.

2.10.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав БашГУ.

2.10.3. Соблюдать государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.10.4. Признавать и соблюдать права института на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке исполнения служебных обязанностей и договорных работ.

2.10.5. Проходить в установленный срок предварительные и периодические медицинские осмотры.

2.11. В случае сокращения численности или штата работников института работодатель обязан информировать профсоюзный комитет профсоюзной организации СИ (филиала) БашГУ и работника, в порядке и сроки, предусмотренные трудовым законодательством.

2.12. Профсоюз СИ (филиала) БашГУ представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации СИ (филиала) БашГУ по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от членства в профсоюзной организации СИ (филиала) БашГУ.

2.13. Работодатель и Профсоюз обеспечивают юридическую консультацию Работникам института по вопросам трудовых отношений.

2.14. Работодатель осуществляет контроль за соблюдением Работниками института трудовой дисциплины.

2.15. С целью повышения правовой грамотности организуются и проводятся совещания и семинары для руководителей структурных подразделений института, а также учеба профсоюзного актива.

2.16. Кроме лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также:

2.16.1. Лица, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.16.2. Лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

2.16.3. Родители в неполных семьях, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет.

2.16.4. Лица, имеющие детей инвалидов до 18 лет.

2.16.5. Многодетные родители (трое и более детей).

2.16.6. Лица, впервые поступившие на работу в течение 3-х лет после окончания обучения по основным образовательным программам высшего образования – программам магистратуры или программам подготовки кадров высшей квалификации.

2.17. Увольнение работников, членов профсоюзной организации СИ (филиала) БашГУ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации СИ (филиала) БашГУ (статьи 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.18. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (п.4.2.Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и время отдыха работников института определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Сибайского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Башкирский государственный университет» (Приложение № 1 к Коллективному договору).

3.2. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется трудовым законодательством и устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации СИ (филиала) БашГУ с учетом необходимости обеспечения нормальной работы института и благоприятных условий для отдыха работников. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации СИ (филиала) БашГУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в установленном порядке. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

3.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4. Продление, перенесение отпуска на другой срок и порядок отзыва работника из отпуска осуществляется в соответствии с трудовым законодательством согласно Правилам внутреннего трудового распорядка Сибайского института федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Башкирский государственный университет» (Приложение № 1 к Коллективному договору).

3.5. В соответствии с трудовым законодательством работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матери или отцу с ребенком до 14 лет по письменному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.6. В соответствии с трудовым законодательством перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в СИ (филиале) БашГУ.

3.7. Работающие в институте супруги имеют право на очередной отпуск в одно время. При этом если отпуск одного из супругов больше, то второй супруг имеет право по согласованию с работодателем на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

3.8. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работодателя и работника может быть перенесен на другое время.

3.9. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

3.9.1. Длительный отпуск предоставляется по заявлению работника (далее – заявление).

3.9.2. Длительный отпуск предоставляется, как правило, со дня, указанного в заявлении. В случае необходимости работника для обеспечения продолжения качественного и непрерывного учебного процесса отпуск по решению директора предоставляется с более поздней даты, но не позднее окончания текущего учебного года и (или) выхода работника из основного ежегодного оплачиваемого отпуска после его окончания.

3.9.3. Если один из работников соответствующего учебного подразделения на день подачи заявления другим работником уже находится в длительном отпуске и (или) работниками одного учебного подразделения одновременно подано нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, директором может быть установлена очередность предоставления таких отпусков с таким расчетом, чтобы отпуск в любом случае был предоставлен не позднее окончания учебного года, следующего за годом, в котором было подано заявление, и (или) выхода работника из основного ежегодного оплачиваемого отпуска после его окончания.

3.9.4. Длительный отпуск:

– не продлевается на основании листка нетрудоспособности, полученного в период нахождения в таком отпуске;

– может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.9.5. Длительный отпуск может быть предоставлен в том числе лицам, работающим по совместительству.

3.9.6. Длительный отпуск, за исключением указанного ниже случая, предоставляется без сохранения заработной платы.

3.9.7. Педагогические работники, осуществляющие подготовку диссертации на соискание ученой степени доктора наук, имеют право на предоставление длительного отпуска с выплатой единовременного пособия в размере от двадцати до пятидесяти процентов среднего заработка за три месяца за счет средств, полученных институтом от приносящей доход деятельности. Конкретный размер пособия определяется директором исходя из финансовых возможностей.

3.9.8. Право на выплату указанного выше пособия предоставляется педагогическому работнику однократно в течение всего периода работы в СИ (филиале) БашГУ при одновременном соблюдении следующих условий:

а) готовность диссертационной работы на соискание ученой степени доктора наук не менее чем на 80%, с предварительно оформленной рукописью объёмом не менее 200 страниц;

б) наличие выписки из протокола заседания Ученого совета университета и/или факультета, филиала, института по результатам публичного рассмотрения диссертационной работы, в которой указана степень готовности диссертации;

в) наличие за последние 10 лет публикаций, в которых излагаются основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора наук, в рецензируемых изданиях по профилю защищаемой диссертации: в области искусствоведения и культурологии, социально-экономических, общественных и гуманитарных наук – не менее 15, в остальных областях – не менее 10;

г) наличие за последние 10 лет 1 монографии.

3.9.9. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- в случае регистрации брака – 3 рабочих дня,
- в случае смерти близкого родственника – 3 рабочих дня, без учета времени нахождения в дороге,
- в случае рождения ребенка отцам новорожденных детей – 1 рабочий день,
- при стихийном бедствии, аварии в доме, паводке и т.д. – до 2 рабочих дней в году,
- проводы детей в армию – 1 рабочий день.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечивать право Работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ);

4.1.2. Содержать техническое оборудование всех рабочих мест в соответствии с санитарными правилами и нормами, правилами по охране труда;

4.1.3. Осуществлять обучение и аттестацию на знание требований охраны труда и экологической безопасности всех Работников согласно ст. 5 Федерального закона Российской Федерации от 10 января 2002 г. № 7 – ФЗ «Об охране окружающей среды» и подпунктов 11,12 пункта 2 ст. 17 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125 – ФЗ «Об

обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ст. 225 ТК РФ);

4.1.4. Проводить в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальную оценку условий труда, по результатам которой устанавливается объем предоставляемых Работникам гарантий и компенсаций, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзной организации, но не реже одного раза в 5 лет (ст. 212 ТК РФ). В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда;

4.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, переведенными на другую работу Работниками института, в том числе командированными на работу в институт, инструктажи, обучение и проверку знаний по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим согласно ст. 212, 225 ТК РФ и «Положению об организации работы по охране труда в СИ (филиале) БашГУ»;

4.1.6. Организовывать проведение вводного инструктажа с вновь зачисленными в институт студентами в начале учебного года;

4.1.7. Обеспечивать структурные подразделения института нормативно-технической документацией и справочными материалами, правилами, инструкциями, журналами инструктажей, плакатами по охране труда и другими материалами за счет средств института;

4.1.8. Обеспечивать Работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным «Перечнем профессий и должностей...», а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 г. № 1122 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» за счет средств, выделенных по соответствующим статьям;

4.1.9. Обеспечивать Работников института спецпитанием (спецмолоком) в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2008 г. № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов». Выдача Работникам установленных норм молока или других равноценных пищевых продуктов по письменному заявлению Работника может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости спецпитания («Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»);

4.1.10. Обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной и коллективной защиты, спецодежды и обуви по соответствующим статьям, выделяемым институту (ст. 221 ТК РФ);

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

4.1.12. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством (ст. 227-231 ТК РФ);

4.1.13. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья из-за невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения опасности, либо оплатить простой, возникший по этой причине, в размере среднего заработка;

4.1.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по каждому профессиям и видам работ для Работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

4.1.15. Обеспечивать соблюдение Работниками требований правил и инструкций по охране труда;

4.1.16. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках института и проведения смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности;

4.1.17. Обеспечивать беспрепятственный допуск и оказывать содействие должностным лицам федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, а также представителям органов общественного контроля за состоянием охраны труда в институте;

4.1.18. Организовывать проведение за счет средств института обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров Работников, принимаемых на работу с вредными и опасными условиями труда, ежегодных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований, в т.ч. флюорографии), вакцинации Работников;

Преподаватели, руководящие полевой практикой студентов, проходят вакцинацию за счет средств института.

За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время (ст.ст. 213, 219 ТК РФ);

4.1.19. Структурные подразделения института, согласно утвержденного списка (факультеты, институты, управления, отделы) обеспечиваются аптечками (набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи);

4.1.20. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей, не прошедших обучение по охране труда и без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 224 ТК РФ);

4.1.21. Заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных, технических и др. мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их выполнения и ответственных должностных лиц;

4.1.22. Утверждать акты выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда, после согласования с представителями профсоюзной организации и руководителями структурных подразделений, где эти работы проводились;

4.1.23. Обеспечивать ежегодное выполнение плана мероприятий по подготовке института к работе в зимних условиях к 15 сентября текущего года;

4.1.24. Обеспечивать установленный нормами тепловой режим в помещениях института, подготовленных к зиме и во время отопительного сезона согласно ГОСТу 12.1.005-88;

4.1.25. Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже $+14^{\circ}\text{C}$;

4.1.26. Сокращать продолжительность рабочего дня на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах +14 - +16⁰С;

4.1.27. Проводить проверку готовности лабораторий, аудиторий, учебных корпусов, общежитий, инженерных сетей к новому учебному году в августе месяце комиссией, создаваемой ежегодно администрацией с привлечением представителей профсоюзных организаций Работников и студентов. Готовность института к новому учебному году доводится до сведения Ученого совета института;

4.1.28. Предоставлять Работникам все имеющиеся в институте средства связи (почта, электронная почта, факс, телефонная связь) для передачи служебной корреспонденции и информации, необходимость отправки которой подтверждена руководителем подразделения;

4.1.29. Принимать и рассматривать ежегодно в течение подписного периода заявки кафедр на подписку газет и журналов;

4.1.30. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе исключать использование на тяжелых физических работах с вредными и опасными условиями труда лиц моложе 18 лет согласно перечню, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 25. 02. 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», и норм нагрузок, установленных постановлением Минтруда Российской Федерации от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжести вручную», а также ст. ст. 265, 268 ТК РФ;

4.1.31. Обеспечивать условия и охрану труда женщин (ст. 253-261 ТК РФ), в том числе:

- ограничивать труд женщин на работах в ночное время и исключать труд женщин на тяжелых физических работах (постановление Правительства Российской Федерации от 06. 02. 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме тяжести вручную»);

- осуществлять мероприятия по выводу женщин с работ с вредными и опасными условиями труда;

- не применять труд женщин на работах с вредными или опасными условиями труда на основании перечня производств, работ, профессий и должностей, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 25. 02. 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

4.2. Профсоюз, профбюро факультетов и структурных подразделений в соответствии со ст. 20 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда совместно с представителями Работодателя (ст. 218 ТК РФ):

- обеспечивают формирование и организацию совместных комиссий по охране труда;

- организуют и обеспечивают проведение общественного контроля по охране труда, пожарной и экологической безопасности.

4.3. Работодатель регулярно рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзной организацией вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информирует Работников (ст. 218 ТК РФ).

4.4. Деканы факультетов ежегодно отчитываются на заседаниях Ученого совета соответствующего факультета по вопросам охраны труда. Руководители других структурных подразделений института отчитываются на собраниях коллектива Работников данных подразделений. К обсуждению таких отчетов привлекаются члены профбюро факультетов и структурных подразделений, комиссия по охране труда и инженер по охране труда СИ (филиала) БашГУ.

4.5. Редакция газеты «Юлдаш» обеспечивает обязательным экземпляром газеты библиотеку (для подшивки), Работодателя и Профсоюзинститута, а также деканаты факультетов.

4.6. В случае нарушения правил по охране труда, санитарных правил и норм, профсоюзная организация оставляет за собой право приостановления работы на данном рабочем месте до момента устранения нарушения. Для этого Работником института подается служебная записка в профсоюзную организацию института. По факту проводится проверка совместно с представителем Работодателя. На основании проверки принимается решение профсоюзной организации.

4.7. Работодатель организует и обеспечивает сбор, размещение и утилизацию отходов научной, хозяйственной деятельности подразделений института в соответствии с нормативными документами (санитарными правилами и нормами).

4.8. Работодатель обеспечивает соблюдение правопорядка во всех учебных корпусах (охрана, пропускной режим и т.д.). Охрана института после окончания учебных занятий делает обход (с 20.00 до 22.00 часов) аудиторий в учебных корпусах, закрывает окна и форточки, выключает свет, закрывает аудитории и запасные выходы и фиксируют результаты обходов в специальных журналах.

4.9. С целью создания нормальных условий труда преподавателей Работодатель обязуется обеспечить:

- наличие в каждой аудитории в соответствии с ее вместимостью столов и стульев для студентов и преподавателей (кафедры для лекционной аудитории), меловой доски и электрических розеток в рабочем состоянии, мела, чистых тряпок (для досок), уровня освещенности соответствующего нормативному (при искусственном источнике света: лампы газоразрядные – 300 лк; лампы накаливания – 150-200 лк), чистоту коридоров, аудиторий, столов преподавателей и подставок для мела и тряпок на аудиторных досках;

- не допускать включения в сетку расписания, в том числе и для студентов заочного обучения, занятий без указания выделенных для их проведения учебных помещений. Каждый случай срыва занятий по этим причинам должен быть рассмотрен по письменному заявлению преподавателя;

- специализированные аудитории с соответствующими техническими средствами, согласно утвержденному перечню;

- отсутствие вибрации и шума вентиляции, превышающих нормативные;

- наличие расходных материалов, необходимых для проведения лабораторных практикумов;

- регулярную подачу звонков во всех учебных корпусах в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий;

- наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;

- бесперебойную работу гардеробов в учебных корпусах и при необходимости установить в лабораториях и кабинетах вешалки для верхней одежды.

4.10. Требования к рабочему месту:

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, в котором Работник института реализует свои трудовые обязанности и которое оборудовано необходимыми техническими средствами. Данное рабочее место прямо или косвенно находится под контролем Работодателя. В качестве рабочего места может выступать аудитория, лаборатория, кабинет и т.п.

Общие требования к рабочему месту в помещениях с ПЭВМ:

- объем помещения на одного работающего должен составлять не менее 15 куб.м;

- площадь на одного работающего не менее 4,5 кв.м;

- площадь на одного работающего с вычислительной техникой (на базе электронно-лучевой трубки) не менее 6,0 кв.м., на базе плоских дискретных экранов (жидкокристаллические, плазменные) – 4,5 кв.м;

– освещенность на поверхности стола в зоне размещения рабочего документа светильниками общего освещения при газоразрядных лампах должна быть 300-500 лк; при лампах накаливания 100 лк. Освещенность поверхности экрана ПЭВМ не должна быть более 300 лк;

– рабочее место снабжается необходимой мебелью (стол, стул), индивидуальными средствами защиты (по необходимости);

– помещения должны быть оборудованы защитным заземлением (занулением) в соответствии с техническими требованиями по эксплуатации.

4.11. Работодатель проводит инвентаризацию площадей, закрепление площадей за подразделениями, исходя из санитарных норм и выполняемых функций.

4.12. Новые кафедры и подразделения не должны создаваться без соответствующего кадрового и материального (помещения, технические средства и т.д.) обеспечения.

4.13. Работодатель не проводит ремонтные работы, ухудшающие условия труда Работников во время учебного процесса, если ремонт не вызван чрезвычайными ситуациями.

4.14. Руководители подразделений обеспечивают ознакомление Работников с перечнем льгот и порядком их предоставления, устанавливаемых за работу в неблагоприятных условиях труда. Для вновь принимаемых Работников ознакомление проводится при вводном инструктаже (ст. 212 ТК РФ).

Технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты Работников, в том числе, иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия (ст.ст. 212, 215, 221 ТК РФ).

4.15. Расходы на спецпитание (молоко) для Работников НИС, занятых на работах с вредными условиями труда, предусматриваются в сметах расходов по соответствующим госбюджетным и хоздоговорным темам (ст.222 ТК РФ).

4.16. В случае разногласий между Работодателем и Профсоюзом по вопросам безопасности и вредных условий труда на конкретном участке профсоюзная организация вправе проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье Работников института. Для этого профсоюзная организация вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзной организацией, передается Работодателем со своим постановлением, в котором излагается позиция профсоюзного комитета и его предложения по устранению конкретных нарушений в сфере охраны и безопасности условий труда.

Если заключение независимой экспертизы подтверждает мнение профсоюзной организации об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность и здоровье, Работодатель в полном объеме компенсирует профсоюзной организации понесенные ею затраты в связи с проведением экспертизы.

4.17. Первичная профсоюзная организация и ее представители для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда и технике безопасности вправе (ст. 212 ТК РФ):

– беспрепятственно посещать структурные подразделения института и рабочие места;

– требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения;

– проверять работу всех точек торговли и общественного питания СИ (филиала) БашГУ, других коммунально-бытовых предприятий (структур), обслуживающих Работников института.

4.18. При отказе Работодателя прекратить работу и учебный процесс в случаях, указанных в пункте 4.1.25, 4.1.26 настоящего Коллективного договора, Работник вправе отказаться от выполнения работы или проведения учебных занятий, письменно поставив

об этом в известность своего непосредственного руководителя и профсоюзную организацию.

На время приостановки работы по указанным причинам по инициативе любой из сторон, включая Работника, за ним сохраняется место работы и выплачивается средняя заработная плата.

4.19. Для обеспечения пожарной безопасности в учебных корпусах и общежитиях институт предоставляет согласно нормативам необходимые противопожарные средства (огнетушители, рукава, ящики с песком и т.д.).

4.20. На территории института создаются безопасные условия для выполнения Работниками своих должностных обязанностей (ограждение опасных мест, очистка от снега, посыпание дорожек в зимний период и другие мероприятия)

4.21. На основании Рекомендации по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендации 2010 года Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200) работодатель организует выполнение следующих мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности:

- предоставление всем работникам учреждения актуальной, надлежащей и своевременной информации о риске передачи ВИЧ-инфекции;
- распространение среди работников учреждения информации об учреждениях и организациях, осуществляющих обследование и консультирование по вопросам ВИЧ/СПИДа;
- организация и проведение консультаций для работников учреждения по проблеме профилактики ВИЧ-инфекции;
- осуществление эффективных мер в области безопасности и гигиены труда;
- обеспечение прохождения дополнительного медицинского осмотра, по желанию работника, для обследования на ВИЧ-инфекцию.

4.22. В соответствии с Распоряжением Правительства Республики Башкортостан от 9 июня 2017 год №533-р работодатель проводит мероприятия по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака:

- информационно-просветительская работа последствий употребления наркотических средств и алкоголя;
- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Оплата труда Работников института осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда согласно Положению об оплате труда Башкирского государственного университета.

5.2. Работодатель через Ученый совет института доводит до сведения коллектива информацию о расходовании средств, поступающих в институт из соответствующих источников финансирования (по итогам финансово-хозяйственной деятельности института за предыдущий год).

5.3. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.4. Изменения в условия оплаты труда производятся:

5.4.1. при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

5.4.2. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.4.3. при награждении нагрудным знаком за особые заслуги Работника в сфере образования – со дня присвоения;

5.4.4. при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома;

5.4.5. при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

5.5. Условия оплаты труда Работников, участвовавших в забастовках, определяется согласно ст. ст. 410-414 ТК РФ.

5.6. В соответствии с Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, Объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2017 – 2019 годы Работодатель:

5.6.1. обеспечивает своевременную выплату текущей заработной платы и постепенное погашение сложившейся задолженности по заработной плате. Задолженность за предыдущие периоды выплачивается в соответствии с графиками, согласованными с профсоюзной организацией. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она подлежит индексации в соответствии с индексом роста потребительских цен, официально определяемым Госкомстатом Республики Башкортостан;

5.6.2. при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.6.3. время приостановки Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ), оплачивается как простой по вине Работодателя – в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника (ст. 157 ТК РФ).

5.7. Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц в следующие сроки (ст. 136 ТК РФ):

25 числа текущего месяца – первая часть заработной платы,

10 числа следующего месяца – расчет.

Сроки выдачи заработной платы могут изменяться в связи с изменением сроков выдачи денежных средств банковским учреждением.

5.8. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.9. Выдача заработной платы Работникам осуществляется путем перевода на картсчет (с использованием банковских пластиковых карт). В случаях отсутствия возможности перечисления на картсчет выдача заработной платы производится через кассу.

Работникам ежемесячно выдаются расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочное время работы осуществляется в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ.

5.11. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов осуществляется в повышенном размере – 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.12. Оплата труда Работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 147 ТК РФ), Положением об оплате труда БашГУ.

5.13. В целях активизации и повышения уровня научно-исследовательской и научно-методической деятельности Работников, при наличии средств и согласия решения Ученого Совета, вводится система поощрительных выплат:

1. Защита докторской диссертации – 50 000 рублей.
2. Защита кандидатской диссертации – 20 000 рублей.
3. За подготовку и издание учебника, учебного пособия с грифом Министерства образования РФ и УМО, вузов РФ, подготовку документации и открытие новой специальности (направления подготовки) – 20 000 рублей.
4. Преподавателю, подготовившего студента (команду), занявшего призовое место во всероссийской (региональной) предметной олимпиаде или всероссийских (региональных) спортивных соревнованиях:
 - Первое место – 25000 руб.
 - Второе место – 20000 руб.
 - Третье место – 15000 руб.
5. Сотруднику института, за активное участие и результативность в сдаче норм ГТО (Золотой знак «Готов к труду и обороне») – в размере 5000 руб.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

6.1. Работодателем, в целях социальной защиты Работников, может быть оказана материальная помощь за счет соответствующих источников, в соответствии с Положением о материальной помощи в БашГУ:

- 6.1.1. В связи с юбилейной датой Работника (50, 55 лет и далее через каждые 5 лет);
- 6.1.2. В связи со смертью близких родственников (жены, мужа, отца, матери, детей) в том числе и на приобретение цветов, венков и пр.;
- 6.1.3. В связи со сложной операцией или приобретением дорогостоящих лекарств при длительном лечении;
- 6.1.4. В связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнения и др.);
- 6.1.5. Многодетным семьям (3 и более детей в возрасте до 16 лет);
- 6.1.6. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 6.1.7. Ежегодно неработающим пенсионерам института ко Дню пожилых людей, ветеранам войны и труженикам тыла, приравненным к ним ко Дню защитников Отечества и Дню Победы.

Условия и размеры выплаты устанавливаются Работодателем на основании письменного заявления Работника, кроме пункта 6.1.7.

6.2. Работодатель и Профсоюз оказывают содействие работе Совета ветеранов войны, труда и вооруженных сил СИ (филиала) БашГУ.

6.3. В СИ (филиале) БашГУ на период действия Коллективного договора сохраняются объекты социально-культурного назначения: студенческий учебно-экспериментальный комплекс «Туяляс», летний студенческий оздоровительный комплекс «Талкас» («Исяново»), оздоровительный центр, столовая и буфеты.

Передача, сдача в аренду, ликвидация или перепрофилирование этих объектов производится совместным решением института и Профсоюза. Работодатель не допускает ухудшения условий труда Работников, учебы и быта студентов института при заключении

договоров аренды, земли, зданий, сооружений, помещений, оборудования, имущества и территории института.

Работодатель обязуется обеспечить бесперебойную работу столовой и буфетов, оказывать им помощь в приобретении технологического оборудования и мебели, в ремонте, реконструкции и оформлении помещения.

6.4. С целью улучшения охраны здоровья, развития физической культуры и организации отдыха Работников и членов их семей Работодатель обязуется:

6.4.1. Бесплатно предоставлять по ходатайству руководителей факультетов и структурных подразделений института спортивные и тренировочные залы (в том числе столовой) и иные объекты института для проведения вечеров отдыха, юбилейных торжеств и культурных мероприятий;

6.4.2. Обеспечить организацию качественного питания в столовой и буфетах института Работников в течение рабочего дня (с 9.00 до 17.00 часов) на платной основе;

6.4.3. Не допускать продажу табачных изделий, алкогольных, слабоалкогольных напитков, в том числе пива, а также их распитие в учебных корпусах и общежитиях института;

6.4.4. Запретить курение во всех учебных корпусах и общежитиях института (Федеральный закон № 87-ФЗ от 10.07.2001 г. Федеральный закон от 23.02.2013 N 15-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»);

6.4.5. Ежегодно проводить подготовку к открытию ЛСОК «Талкас» и СУЭК «Туяляс» для отдыха студентов и Работников при наличии финансовых средств;

6.5. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях и поступающим в указанные образовательные учреждения, Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (глава 26 ТК РФ).

6.6. Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери.

6.7. Профсоюзная организация, комиссия социального страхования СИ (филиала) БашГУ проводят организационную работу (заключение прямых договоров, другие организационные мероприятия) по обеспечению нуждающихся Работников и детей Работников до 14-15 лет включительно санаторно-курортным лечением, используя для этих целей средства из соответствующих источников финансирования.

6.8. Работодатель и Профсоюз выделяют средства для оплаты новогодних подарков и билетов на новогодние представления для детей Работников СИ (филиала) БашГУ – членов профсоюза.

6.9. При производственной необходимости Работникам, нуждающимся в жилье на учебный год, может выделяться жилая площадь в студенческих общежитиях института по согласованию с профсоюзной организацией, при наличии свободных мест в общежитиях. Оплата за проживание в общежитиях для Работников института устанавливается согласно тарифам на жилищно-коммунальные услуги.

6.10. В целях дополнительной поддержки молодых специалистов из числа докторантов в случае, если СИ (филиал) БашГУ выступает в качестве направляющей организации по решению Ученого совета институт осуществляет расходы на создание условий для подготовки диссертации в соответствии с локальным нормативным актом.

6.11. За социально-значимую инициативу, направленную на усиление творческой эффективности работы коллектива предусмотреть премирование сотрудников (по совместному усмотрению Работодателя и Профкома СИ (филиала) БашГУ).

6.12. Работодатель, при наличии достаточных финансовых средств, может по решению Ученого совета выделять денежные средства на оздоровление Работников.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституциями Российской Федерации и Республики Башкортостан, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами.

Первичная профсоюзная организация может сотрудничать с общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов членов трудового коллектива.

7.2. Работодатель и Профсоюз обязуются сотрудничать по всем вопросам деятельности коллектива СИ (филиала) БашГУ, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе (ст. 370 ТК РФ).

В тех случаях, когда необходимо согласование или получение мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, эти решения в институте должны быть получены от профсоюзной организации института.

7.3. Работодатель обязуется систематически информировать Работников и профсоюзную организацию о финансово-экономическом положении, основных направлениях деятельности института, а также о состоянии ее социально-бытовой сферы; рассматривать предложения Работников, профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам и давать на них мотивированный ответ.

7.4. Работодатель признает, что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

1. защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;
2. содействия их занятости;
3. ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля над его выполнением;
4. соблюдения трудового законодательства;
5. участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области ведения коллективных переговоров, при заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с работодателем – интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о первичной профсоюзной организации Башкирского государственного университета и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 ТК РФ от Работников не являющихся членами профсоюза (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст.11 и ст. 14 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.5. В соответствии с ТК РФ Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации в вопросах, касающихся:

1. введения режима неполного рабочего времени;
2. увольнения Работников (ст. 81 ТК РФ);

3. привлечения Работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);
4. составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
5. привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
6. утверждения графиков отпусков;
7. введения системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (ст. 135 ТК РФ);
8. утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
9. выбора систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
10. перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
11. введения, замены и пересмотра норм труда (ст. 162 ТК РФ);
12. перечня необходимых мер, предпринимаемых Работодателем при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
13. утверждения правил внутреннего трудового распорядка Университета (ст. 190 ТК РФ);
14. установления видов компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 92, 117, 147 ТК РФ)
15. создания комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
16. разработки и утверждения инструкций по охране труда для Работников (ст. 212 ТК РФ)
17. определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников (ст. 196 ТК РФ).

7.6. Работодатель и иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюзной организации института посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и для осуществления контроля за соблюдением Работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзной организации института о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.7. Работодатель включает представителей профсоюзной организации по уполномочию Работников в коллегиальные органы управления институтом в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ. В состав Ученого совета института и советов факультетов вводятся представители первичной профсоюзной организации.

Конкретные формы участия Работников и их представительного органа – профсоюзного комитета института в управлении институтом предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

7.8. Трудовые споры между Работодателем и Работниками рассматриваются комиссией по трудовым спорам Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета. Рассмотрение и разрешение трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 ТК РФ).

Работодатель и Профсоюз, в целях создания комиссии по трудовым спорам, обязаны в пятидневный срок направить для участия в ней своих представителей. Представители работодателя назначаются приказом директора.

Профсоюзная организация оказывает непосредственную помощь Работнику в составлении обращения в Государственную правовую инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст.29,30 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.9. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры Работодатель и профсоюзная организация будут рассматривать в соответствии с Трудовым кодексом (глава 61) в случаях:

1. неурегулирования разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
2. заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
3. отказа Работодателя согласовать с профсоюзной организацией института проекты локальных нормативных актов СИ (филиала) БашГУ, содержащих нормы трудового права.

Если примирительные процедуры, в соответствии с главой 61 ТК РФ, не привели к разрешению коллективного спора, либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с Трудовым кодексом (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

7.10. Работодатель может перечислять на счет первичной профсоюзной организации средства института на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные цели, на основании решения Ученого совета СИ (филиала) БашГУ.

Использование полученных денежных средств определяется соответствующим положением, разработанным и утвержденным профсоюзной организацией и сметой (ст. 377 ТК РФ, глава 25 (ст. 251 п. 2.9.) НК РФ).

7.11. Работодатель гарантирует профсоюзной организации предоставление приказов и документов, а также другой необходимой информации касающихся социально-трудовых и профессиональных интересов Работников и социально-экономического развития СИ (филиала) БашГУ.

Профсоюзная организация включена в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников Университета.

Профсоюзная организация обязуется рассматривать предоставляемую информацию как конфиденциальную, если она является служебной или коммерческой тайной, и обязуется не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

7.12. В институте сохраняется действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель одновременно с выплатой заработной платы Работникам ежемесячно и бесплатно перечисляет членские профсоюзные взносы (в размере 1% заработка) из заработной платы Работников – членов профсоюза на расчетный счет первичной профсоюзной организации в размере 100% от общей суммы начисленных профсоюзных взносов.

7.13. Работодатель создает необходимые условия для деятельности профсоюзной организации, а также профсоюзных бюро факультетов и других структурных подразделений института.

Администрация Сибайского филиала БашГУ предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование комнату №120 в главном корпусе филиала, содержание которой производится за счет средств филиала (отопление, электроэнергия, водоснабжение, уборка, охрана), а также обеспечивает бесплатную телефонную связь, ПК с выходом в Интернет, необходимую мебель, средства оргтехники и расходные материалы для нее, канцтовары, услуги по использованию множительной техники и транспортных средств, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, помещения для проведения профсоюзных собраний и конференций (ст. 377 ТК РФ).

Профсоюзная организация обеспечивается необходимой мебелью, средствами оргтехники, расходными материалами и канцелярскими товарами.

Профсоюзной организации предоставляется возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте и информационных мониторах в учебных корпусах и на сайте вуза.

Кроме того, по заявке профсоюзной организации бесплатно предоставляются помещения для проведения заседаний, собраний, конференций, профсоюзной учебы, проведения торжественных, культурно-массовых и спортивных мероприятий, а также услуги по использованию транспортного средства с экипажем и услуги множительной техники.

Администрация предоставляет профсоюзной организации возможность использования бесплатной телефонной связи, работы в локальной компьютерной сети, сети Интернет по выделенному инфо - каналу (в том числе через собственный сервер и использование электронной почты).

7.14. Работодатель оказывает поддержку предпринимательской деятельности профсоюзной организации в случае осуществления ее в уставных целях и направления ее на решение социально-экономических проблем Работников СИ (филиала) БашГУ.

7.15. Освобожденные выборные и штатные Работники первичной профсоюзной организации имеют такие же социальные гарантии и льготы, как и Работники института. По представлению профсоюзной организации Работодатель может премировать активно работающих членов профсоюзного комитета, устанавливать активно работающим председателям профбюро факультетов и подразделений ежемесячные доплаты к заработной плате (ст. 375 ТК РФ).

7.16. Членам выборных профсоюзных органов и уполномоченным по охране труда, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных мероприятий в интересах коллектива, но не в ущерб учебным занятиям и основной работе.

Работодатель предоставляет членам профсоюзных органов и уполномоченным по охране труда, неосвобожденным от основной работы, время для обучения, участия в качестве делегатов в работе президиумов, пленумов, конференций, созываемых вышестоящими профсоюзными органами с сохранением среднего заработка на период отвлечения от основной работы, а также оплачивает командировочные расходы на поездки – семинары и конференции по вопросам коллективно-договорного регулирования трудовых отношений (ст. 374 ТК РФ).

7.17. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности СИ (филиала) БашГУ и принимает во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

7.18. Профсоюз имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном порядке.

7.19. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

7.20. Работники, избранные в профсоюзные органы, уполномоченные профсоюза по охране труда и представители профсоюза в создаваемых в институте совместных комиссиях по охране труда, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию и уволены по инициативе Работодателя без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.21. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев полной ликвидации института (подразделения) или совершения Работником нарушений, за которые законом предусмотрена возможность увольнения.

По окончании полномочий членов выборных профсоюзных органов им предоставляется право на отсрочку аттестации по должности на срок до двух лет (ст.ст. 375, 376 ТК РФ).

7.22. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права профсоюзной организации СИ (филиала) БашГУ, касающиеся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников института.

Стороны договорились, что профсоюзная организация СИ (филиала) БашГУ оставляет за собой право использовать для оказания воздействия на Работодателя по устранению нарушений законодательства в сфере социально-трудовых отношений проведение собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий в соответствии с федеральным законом.

7.23. Члены профкома, профорги освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 3-х часов в неделю по согласованию со своим руководителем, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (не более 3-х рабочих дней в году) с сохранением заработной платы.

7.24. Председатель профсоюзной организации входит в состав Ученого совета института. Председатели профсоюзных организаций структурных подразделений входят в состав Советов данных структурных подразделений.

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения потенциала работников до 35 лет (далее – молодой работник), путем расширения их возможностей для эффективной самореализации Стороны пришли к соглашению осуществлять мероприятия, способствующие формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики профсоюзной организации, изучения передового опыта, применения новых форм методов работы с молодежью с целью поддержки молодых работников:

8.1.2. Работодатель обязуется способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников.

8.1.3. Профсоюзная организация обязуется:

– создавать условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов профсоюза;

– организовывать конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам;

– содействовать самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Во исполнение настоящего договора стороны в месячный срок со дня даты его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год. В плане устанавливается объем работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители. Работы по выполнению плана оформляются соответствующим приказом ректора по согласованию с профсоюзной организацией. По результатам отчетного года составляются и принимаются план и Соглашение по охране труда на следующий год.

9.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, договаривающиеся стороны создают постоянно действующую комиссию с равным представительством от администрации и первичной профсоюзной организации.

9.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы, осуществляющие контроль над соблюдением трудового законодательства.

9.4. В порядке контроля над выполнением коллективного договора Работодатель и Профсоюз имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений коллективного договора (ст. 51 ТК РФ).

9.5. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля над выполнением настоящего коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации иными нормативными правовыми актами.

По требованию профсоюзной организации Работодатель принимает меры, предусмотренные действующим законодательством, к Работникам, по вине которых нарушаются и не выполняются условия коллективного договора (ст.ст. 54, 55 ТК РФ).

9.6. После утверждения и регистрации настоящий коллективный договор размещается на официальном сайте института и передается во все структурные подразделения института (ст. 50 ТК РФ).

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
СИБАЙСКОГО ИНСТИТУТА (ФИЛИАЛА)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

(приложение к Коллективному договору СИ (филиала) БашГУ на 2018-2020 годы)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) определяют порядок приема, перевода и увольнения работников Сибайского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Башкирский государственный университет» (далее по тексту – Институт, СИ (филиал) БашГУ), основные права и обязанности работников и работодателя, режим работы и времени отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений в Институте.

2.2. Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.3. Трудовая дисциплина в Институте обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательного выполнения работниками трудовых обязанностей, методами убеждения, воспитания, а также поощрениями за добросовестный труд. К нарушителям дисциплины применяются дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом.

2.4. Настоящие Правила определяют поведение работников Института как в процессе труда, так и в иные периоды пребывания на территории Института.

2.5. К числу работников Института, на которых распространяются настоящие Правила, относятся все категории персонала, работающие в Институте по трудовому договору, в том числе срочному, и занимающие должности руководящего, профессорско-преподавательского состава, научных работников, административно-хозяйственного, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.6. Права и обязанности лиц, находящихся на территории Института на основании заключенных с Институтым гражданско-правовых договоров (в том числе договоров пользования библиотечным фондом, других договоров), определяются названными договорами и гражданским законодательством, где содержатся нормы, определяющие их права и обязанности в период нахождения этих лиц на территории Института и обеспечивающие нормальный режим труда, обучения и отдыха в Институте.

2.7. Трудовая деятельность работников Института направлена на достижение целей и реализацию задач, закрепленных в Уставе БашГУ.

2.8. Правила являются приложением к Коллективному договору СИ (филиала) БашГУ. Изменения и дополнения к настоящим Правилам в течение срока действия Коллективного договора СИ (филиала) БашГУ принимаются конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников с учетом мнения представительных органов работников и утверждаются приказом директора.

2.9. Настоящие Правила едины и обязательны для всех работников структурных подразделений, входящих в состав института.

В обособленных структурных подразделениях института, в связи с особенностями режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, могут разрабатываться правила внутреннего трудового распорядка обособленного структурного подразделения, не противоречащие настоящим Правилам.

2.10. Настоящие Правила доводятся до работников при приеме на работу.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергающиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию (для педагогических работников, а также для лиц, чья трудовая деятельность непосредственно связана со сферой образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних);

ж) медицинскую справку об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации. При заключении трудового договора лица, поступающие на работу в образовательные учреждения, подлежат обязательному предварительному и периодическим медицинским осмотрам согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

2.3. Лица, связанные с эксплуатацией транспортных средств, представляют удостоверение на право управления транспортным средством.

2.4. Лицо, имеющее заключение учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭ) о степени утраты профессиональной трудоспособности, об установлении инвалидности, представляет справку, подтверждающую факт установления инвалидности, и индивидуальную программу реабилитации или абилитации инвалида по установленным формам.

2.5. Если трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.6. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших у данного работодателя свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством.

2.7. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.9. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.10. Запрещается допускать работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного представителя. Если работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности.

2.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 Трудового кодекса). Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По письменному заявлению работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдает ему надлежаще заверенные копии документов, связанных с работой.

2.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) или при переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- должностной инструкцией;
- Коллективным договором;
- Положением об оплате труда и Положением об оказании материальной помощи работникам БашГУ;
- настоящими Правилами;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.13. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей, шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.14. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.15. Испытание при приеме на работу не устанавливается научным и педагогическим работникам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности и некоторым работникам согласно ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса.

2.16. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.17. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

2.18. Заключению трудового договора на замещение должности научного и педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в Университете, а также переводу на должность научного или педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.19. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности установлен локальными нормативными актами Башкирского государственного Университета.

2.20. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в институте (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.21. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Положением об оплате труда БашГУ.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.22. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, пожарной безопасности и другим правилам по охране труда;
- ознакомить с нормами выдачи сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды (если это предусмотрено результатами специальной оценки условий труда или типовыми нормами, соответствующими его профессии и должности);
- ознакомить работника с порученной работой, условиями труда и отдыха, разъяснить его права и обязанности;
- предупредить под роспись о том, что лица, причастные к совершению коррупционных правонарушений, несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 13 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»). В случае выявленного факта взяточничества, трудовой договор с работником подлежит расторжению.

3. ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ

3.1 Перевод работника на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

3.2 Перевод работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия работника.

3.3 Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия работника:

3.3.1 В случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.3.2 В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.4 Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (работодателем и работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя.

3.5 Перевод работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный ректором или уполномоченным лицом, объявляется работнику под подпись.

4. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор с педагогическим работником может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ст. 336 Трудового кодекса.

4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

4.3. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.4. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление (в письменной форме). Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

4.5. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

4.6. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник предупреждается в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

4.7. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

4.8. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

4.10. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.11. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

4.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете. По

письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.13. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона.

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

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил.

5.1.5. Требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности.

5.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

5.1.7. Принимать локальные нормативные акты.

5.1.8. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.1.9. Создавать производственный совет.

5.1.10. Реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда.

5.1.11. Осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

5.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

5.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

5.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.2.6. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, Коллективным договором, трудовыми договорами.

5.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом.

5.2.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением.

5.3. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

5.3.1. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.

5.3.2. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.3.3. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.3.4. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.3.5. Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.3.6. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Основные права работников:

6.1.1. Права и обязанности работников в рамках осуществления ими учебной, научной и других видов деятельности определены нормативными актами о труде, об образовании, Уставом Университета, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, а также Коллективным договором и соглашениями в сфере социально-трудовых отношений.

6.1.2. Работник пользуется правами, предоставленными ему Конституцией РФ, Трудовым кодексом, законами и иными нормативными актами о труде, а также заключенным с ним трудовым договором.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- защиту персональных данных, хранящихся у работодателя, в соответствии с Трудовым кодексом и действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.3. Педагогические работники пользуются также академическими правами и свободами, установленными в статье 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.2. Обязанности работников:

6.2.1. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и предусмотренные должностной инструкцией и своевременно ставить в известность работодателя о невозможности выполнять возложенные на него обязанности и ее причине;
- соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- соблюдать требования по защите информации и персональных данных других работников, ставших известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- принимать меры к немедленному устранению причин, препятствующих или затрудняющих нормальный ход работы, в случае отсутствия возможности устранить эти причины своими силами немедленно доводить информацию об этом до сведения руководителей соответствующих структурных подразделений;
- поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей, постоянно повышать профессиональную квалификацию;
- бережно относиться к имуществу работодателя, не перемещать внутри территории института и не выносить имущество института за его пределы без специального разрешения;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего

здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), сохранности имущества работодателя;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- при исполнении своих трудовых обязанностей по трудовому договору не совершать коррупционных правонарушений;
- в случае возникновения ситуации, связанной с конфликтом интересов работника, в соответствии с п. 3.3 Порядка принятия работниками БашГУ мер по недопущению конфликта интересов, незамедлительно уведомлять об этом в письменной форме руководство института;
- соблюдать конфиденциальность сведений, полученных в результате своей профессиональной деятельности;
- при необходимости выезжать в командировки;
- иные обязанности, предусмотренные должностными инструкциями работника.

6.3. Педагогическим работникам запрещается произвольно изменять установленный график учебной работы и расписание занятий, в том числе отменять и переносить учебные занятия, изменять их продолжительность.

6.4. Педагогические работники исполняют и иные обязанности, предусмотренные ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. Режим рабочего времени работников (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику) устанавливается трудовым договором.

7.4. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

7.5. Время начала и окончания работы работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе устанавливается с понедельника по четверг с 8-00 до 17-00; время перерыва для отдыха и питания с 13-00 до 14-00.

7.6. Продолжительность ежедневной работы работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе составляет с понедельника по пятницу 7 часов. Продолжительность работы в субботу – 5 часов.

Перерыв для отдыха и питания работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе составляет от 30 минут до 1 часа по графику.

7.7. Рабочее время и время отдыха водителей регулируется Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным приказом Минтранса России от 20.08.2004 № 15.

7.8. По согласованию с профсоюзным комитетом СИ (филиала) БашГУ или в случаях, требуемых законодательством, структурным подразделениям института или отдельным группам работников может устанавливаться другое время начала и окончания работы.

7.9. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор.

7.10. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – в воскресенье, сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием учебных занятий, кафедральными и индивидуальными планами работы, поручениями администрации. Средняя его продолжительность не может превышать 6 часов в день. В пределах рабочего времени педагогические работники ведут все виды учебной, методической и научно-исследовательской работы.

7.11. Расписанием учебных занятий для педагогических работников, выполняющих учебную нагрузку в объеме не более одной ставки, должны быть предусмотрены свободные от обязательного присутствия в институте дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

При расчете норм времени педагогических работников 1 академический час учебной нагрузки принимается за 1 астрономический час рабочего времени.

Педагогические работники имеют право выполнять обязанности, связанные с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в институте, так и за его пределами.

7.12. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается (п. 1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). Им обеспечивается возможность приема пищи в удобное для них время в перерывах между учебными занятиями.

7.13. Контроль соблюдения педагогическими работниками расписания учебных занятий и выполнения планов учебно-методической работы осуществляется заведующими кафедрами, деканами факультетов, директорами институтов, заведующим колледжем, учебно-методическим управлением.

7.14. Каждый семестр на кафедрах составляется план работы, который максимально приближен к учебному расписанию. При составлении расписания учебных занятий должны по возможности исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу.

7.15. Для учебно-вспомогательного и иного персонала, обеспечивающего учебный процесс (кроме профессорско-преподавательского состава) устанавливается шестидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени не более 40 часов в неделю с одним выходным днем – в воскресенье. Режим работы и время перерыва для отдыха и питания учебно-вспомогательного и иного персонала, обеспечивающего учебный процесс (кроме профессорско-преподавательского состава) определяется в соответствии с расписанием учебных занятий.

7.16. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 Трудового кодекса).

7.17. Привлечение работников по инициативе работодателя к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях в соответствии с трудовым законодательством на основании приказа директора с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета СИ (филиала) БашГУ.

7.18. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.19. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени в соответствии с Положением о табельном учете рабочего времени БашГУ.

7.20. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с соблюдением норм, определенных ст. 99 Трудового кодекса. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работа по инициативе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени по одной и той же профессии, специальности или должности без оформления внутреннего совместительства не считается сверхурочной работой.

8. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

8.1. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

8.1.1. Для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 12 часов в неделю).

8.1.2. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 17,5 часов в неделю).

8.1.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

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

8.2. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

8.3. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

8.3.1. Беременным женщинам.

8.3.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

8.3.3. Лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

8.3.4. Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

8.4. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

8.5. Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

8.6. Для работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1) может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 Трудового кодекса).

8.7. Суммированный учет рабочего времени.

8.7.1. В институте при выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная продолжительность рабочего времени, приказом директора вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год (суммированный учет рабочего времени введен для сторожей).

8.7.2. Оплата труда работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, производится исходя из почасовых тарифных ставок, согласно представленным табелям учета рабочего времени.

8.7.3. Использование суммированного рабочего времени основано на том, что установленная законодательством продолжительность рабочей недели обеспечивается в среднем за учетный период.

8.7.4. Ежедневная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период.

8.7.5. При подсчете рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей (период выполнения государственных, общественных обязанностей, временной нетрудоспособности и другое).

8.7.6. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочего времени. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов, признается сверхурочной работой (ст. 99 Трудового кодекса).

8.8. Для отдельных категорий работников (работники библиотеки, сторожа) выходные дни предоставляются по скользящему графику.

8.9. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

9. ОТПУСКА

9.1. Профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

9.2. Основные ежегодные оплачиваемые отпуска работникам института, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, предоставляются, как правило, в период летних каникул.

9.3. В случае привлечения педагогического работника к труду в указанный период времени (для приема экзаменов, обучения на подготовительных курсах, проведения всех видов практик и прочее), работодатель обязан предоставить работнику отпуск в другой период времени в течение года.

9.4. Периоды каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для

работников рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют научно-исследовательскую, учебно-методическую и другие виды работ в обычном режиме в соответствии с их индивидуальным планом работы.

9.5. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

докторам наук – 56 календарных дней,
кандидатам наук – 42 календарных дня.

9.6. Работникам в возрасте от 16 до 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

9.7. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

9.8. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (согласно результатам специальной оценки условий труда или по аттестации рабочих мест по условиям труда) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней, только за время, фактически отработанное в таких условиях (ч. 3 ст. 121 Трудового кодекса). При этом учитываются только те дни, когда работник фактически трудился в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного подразделения, профессии или должности.

9.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Приложением № 1 к настоящим Правилам, который суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

9.10. Иным категориям работников предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (кроме работников, перечисленных в Постановлении Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

9.11. Основания и порядок предоставления, а также продолжительность ежегодных основных и дополнительных отпусков работникам института определяется законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами федеральных органов государственной власти, Уставом Университета, настоящими Правилами, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Университета и института.

9.12. Графики отпусков утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом обеспечения нормального хода работы института и благоприятных условий для работников.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 Трудового кодекса). Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.13. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

9.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может предоставляться работнику и до истечения шести месяцев.

9.15. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

9.16. При предоставлении ежегодного отпуска 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.

9.17. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (в том числе и до истечения шестимесячного срока непрерывной деятельности в данной организации). К ним, в частности, относятся:

- сотрудники в возрасте до 18 лет (ст. 267 Трудового кодекса);
- женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 3 ст. 122 Трудового кодекса);
- работники, усыновившие ребенка (или детей) в возрасте до 3 месяцев (ч. 3 ст. 122 Трудового кодекса);
- совместители – им дни отдыха предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы (ч.1 ст. 286 Трудового кодекса);
- работники, супруги которых являются военнослужащими – отпуск предоставляется одновременно с отпуском супруга (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации (Закон РФ от 15.05.1991 г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий (ст. 14-19 Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- другие категории работников, на которых распространяется действие федеральных законов.

9.18. Отпуска за второй и последующие годы работы могут предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, определяемой графиком отпусков.

9.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

9.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника.
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В этих случаях работник до окончания отпуска по графику обязан уведомить работодателя о причинах задержки выхода его из отпуска.

Если по окончании отпуска по графику работник приступил к работе, то в дальнейшем время использования оставшихся дней отпуска определяется соглашением работника с руководителем соответствующего структурного подразделения.

9.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 Трудового кодекса).

9.22. 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.

9.23. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, 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.

9.24. Отзыв работника из отпуска осуществляется на основании приказа ректора БашГУ только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

9.25. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и с согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

9.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем по письменному заявлению работника.

9.27. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

9.28. Педагогическим работникам может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в установленном порядке.

10. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

10.1 Заработная плата работника в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

10.2 Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Университета.

10.3 Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

10.4 Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

10.5 В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

10.6 Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц в следующие сроки (ст. 136 ТК РФ):

- 25 числа текущего месяца – первая часть заработной платы,

– 10 числа следующего месяца – расчет.

В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.7 Заработная плата выплачивается работнику в рублях Российской Федерации. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

10.8 При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

10.10 Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации в кассе Университета или в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный работником расчетный счет.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить к нему следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

11.2. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

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

11.7. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

11.8. В соответствии с действующим Положением об оплате труда при нарушении работником трудовой дисциплины работодатель имеет право снизить ему размер стимулирующих выплат (вплоть до полного лишения) за соответствующий период. Указанное не является мерой дисциплинарного взыскания и не может расцениваться как дискриминация при оплате труда либо снижение уровня государственных гарантий. Право на стимулирующие выплаты возникает при выполнении работником соответствующих условий, достижении определенных результатов в работе. Уменьшение стимулирующих выплат или полное их лишение за конкретный период в связи с упущениями по работе, нарушением трудовой дисциплины является лишь следствием ненадлежащего выполнения работником своих трудовых обязанностей, в результате чего у него не возникает право на поощрительное вознаграждение, установленное за их добросовестное исполнение.

12. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

12.1. За большой личный вклад в подготовку высококвалифицированных специалистов и научно-педагогических кадров, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе, активное участие в общественной жизни института, работники могут поощряться:

- а) объявлением благодарности;
- б) денежной премией;
- в) награждением ценным подарком;
- г) награждением Почётной грамотой.

12.2. Работникам присваиваются почетные звания и другие виды наград в соответствии с Положением о наградах Башкирского государственного университета.

12.3. За особые трудовые заслуги работники института могут быть представлены в установленном порядке к государственным и отраслевым наградам.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОРЯДКА В ИНСТИТУТЕ

13.1. Ответственность за порядок и надлежащую организацию труда в помещениях института (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и прочее) несет руководитель соответствующего структурного подразделения.

13.2. За исправность оборудования в учебных лабораториях и кабинетах и за готовность учебных пособий к занятиям отвечает учебно-вспомогательный персонал.

Ответственность за имущество в подразделениях института несут соответствующие материально ответственные лица.

13.3. На территории института запрещается:

- а) поведение, затрудняющее нормальное функционирование соответствующего подразделения, а также иных структурных подразделений института;
- б) курение;
- в) употребление спиртных напитков, включая слабоалкогольные;
- г) хранение, употребление и распространение средств токсического и наркотического опьянения, а также их прекурсоров, перечень которых определяется уполномоченными органами государственной власти;
- д) хранение, применение и ношение оружия, в том числе огнестрельного, травматического, пневматического или газового, ножей, травматических и шумовых специальных средств;

- е) азартные игры;
- ж) появление в нетрезвом виде, состоянии наркотического или токсического опьянения;
- з) хранение, распространение и использование взрывчатых и психотропных веществ и пиротехнических средств;
- и) захламление и замусоривание территории;
- к) употребление семечек и жевательных резинок;
- л) производить действия, нарушающие общественный порядок, причиняющие ущерб здоровью, чести и достоинству работников и обучающихся;
- м) появление с животными;
- н) нарушение тишины и покоя в ночное время – период с 23 до 7 часов местного времени;
- о) использование ненормативной лексики.

13.4. В учебных аудиториях (лекционных залах) во время проведения занятий также воспрещается:

- а) пребывание в верхней одежде и головных уборах, в ненадлежащем внешнем виде (сланцы, шлепанцы, вызывающий внешний вид);
- б) пользование голосовыми средствами связи.

13.5. Порядок допуска работников и иных лиц в здания, а также автотранспортных средств на территорию Института, а также порядок перемещения имущества на территории Института или за пределы территории Института определяется действующим Положением об организации пропускного режима на объектах института, правилами проживания в общежитиях института, Положением о студенческих общежитиях, а также Положениями, разрабатываемыми в подразделениях Института.

13.6. Администрация Института обязана обеспечить охрану института, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка во всех помещениях Института.

13.7. Ответственность за сохранность имущества, за противопожарное и санитарное состояние помещений возлагается в соответствии с должностными инструкциями на руководителей обособленных структурных подразделений, а в необходимых случаях – приказом директора на соответствующих должностных лиц.

13.8. В нерабочие праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях Института, включая жилые и бытовые корпуса, работодателем может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства работников.

Пропуск на территорию, проведение занятий и работ, запланированных в подразделениях в нерабочее время, разрешают руководители структурных подразделений по согласованию с начальником службы безопасности и охраны.

13.9. Ключи от помещений находятся у дежурного работника охраны и выдаются строго под подпись в «Журнале учета выдачи ключей» с указанием фамилии, имени, отчества работника, получившего ключ, его должности, № аудитории (помещения), времени после предъявления пропуска сотрудника (в исключительных случаях – удостоверения личности).

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Список должностей с ненормированным рабочим днем

Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (календарные дни)
зам. директора по учебной работе	3
зам. директора по административно-хозяйственной работе	3
зам. директора по социально-воспитательной работе	3
зам. директора по научной работе	
начальник отдела правового и кадрового обеспечения	3
ведущий специалист по кадрам	3
инженер	3
начальник планово-экономического отдела	3
начальник учебно-методического отдела	3
главный бухгалтер	3
заместитель главного бухгалтера	3
ведущий бухгалтер	3
Бухгалтер 2 категории	3
Бухгалтер	3
специалист по земельным и имущественным отношениям	3

СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ОБУЧАЮЩИМИСЯ СИБАЙСКОГО ИНСТИТУТА
(ФИЛИАЛА) ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «БАШКИРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
НА 2018-2020 гг.

(приложение к Коллективному договору СИ (филиала) БашГУ на 2018-2020 годы)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее соглашение заключено на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы.

1.2. Сторонами настоящего соглашения являются: администрация Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета (далее администрация СИ (филиала) БашГУ) в лице директора института и обучающиеся, чьи интересы (в соответствии с пунктом 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») представляет Первичная объединенная профсоюзная организация СИ (филиала) БашГУ профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя.

1.3. Стороны, констатируя взаимную заинтересованность в обеспечении качественной подготовки высококвалифицированных специалистов и развитии научной и материально-технической базы СИ (филиала) БашГУ, защите жизненных интересов, создании благоприятных условий для труда, жизни, питания, отдыха, занятий спортом, жилищно-бытового и медицинского обслуживания; в правовой, социально-экономической защите обучающихся, устанавливают на период действия соглашения принципы сотрудничества по кругу возникающих проблем, разрабатывают перечень вопросов, подлежащих совместному решению, порядок и формы их совместного рассмотрения.

1.4. Настоящее соглашение:

- распространяется на всех обучающихся очной формы обучения;
- предполагает построение взаимоотношений сторон на основах и принципах социального партнерства;
- устанавливает социальные гарантии обучающихся в соответствии с действующими нормативными актами и не ограничивает права коллектива в расширении этих гарантий при наличии возможности их обеспечения из собственных источников;
- условия соглашения, ухудшающие положение обучающихся по сравнению с действующим законодательством, недействительны. Настоящее соглашение является правовым актом и его условия обязательны для сторон, заключивших его.

1.5. Настоящее соглашение заключено сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания и действует до подписания нового соглашения. Ни одна из сторон, заключивших настоящее соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Стороны договорились о том, что локальные нормативные акты института не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий обучающихся, установленных законодательством, иными актами, содержащими нормы права и настоящим соглашением.

1.7. После подписания соглашения администрация СИ (филиала) БашГУ доводит текст соглашения до структурных подразделений, профсоюзная организация – до выборных профсоюзных органов структурных подразделений и профсоюзных групп.

Текст соглашения размещается на официальных сайтах Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета и первичной профсоюзной организации, а также в иных официальных источниках.

2. Обязательства сторон соглашения.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета и необходимость улучшения положения его обучающихся, администрация СИ (филиала) БашГУ и профсоюзная организация договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования и конкурентоспособности выпускников Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Не реже одного раза в учебный год, организовывать встречу директора Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета с членами профсоюзного комитета студентов для обмена мнениями и выработки согласованной позиции по ключевым вопросам, касающимся прав и интересов обучающихся в вузе.

2.1.4. В течение года с момента принятия настоящего соглашения, администрация СИ (филиала) БашГУ и профсоюзная организация совместно разрабатывают Концепцию развития необходимой для обеспечения образовательного процесса и быта обучающихся инфраструктуры в части эстетического облика, наполнения и уровня комфорта в помещениях и на территории Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета.

2.2. В области обеспечения образовательного процесса:

2.2.1. Администрация СИ (филиала) БашГУ:

- обеспечивает соблюдение гарантий, предусмотренных Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.06.2016) «Об образовании в Российской Федерации» по приему в образовательную организацию, обеспечению качества обучения, удовлетворению потребностей обучающихся в интеллектуальном, культурном, физическом и нравственном развитии;
- в соответствии с пунктом 2.2.7. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в разработке и принятии локальных нормативных актов, касающихся организации учебы, быта, выплат, отдыха и иных, затрагивающих социальные и экономические права и интересы обучающихся;
- проводит анкетирование обучающихся с целью выявления качества преподавания предметов с учетом предложений обучающихся. Информировует коллектив обучающихся о результатах анкетирования;
- в случае обоснованных претензий от обучающихся на качество преподавания, принимает меры по решению этих претензий;
- содействует укреплению материально-технической базы, необходимой для полноценного учебного процесса в соответствии с действующими санитарными и техническими нормами;
- обеспечивает включение в Ученые Советы факультетов и Сибайского института (филиала) БашГУ представителей профсоюзного комитета;
- принимает меры по обеспечению безопасных условий труда на практике и на учебных занятиях в соответствии с действующими правилами и нормами по

- технике безопасности и производственной санитарии;
- способствует созданию в вузе научно-исследовательских объединений обучающихся;
- производит необходимые работы по подготовке учебных корпусов и общежитий до 1 сентября текущего года;
- обеспечивает участие представителя профсоюзного комитета в работе комиссии по переводу студентов на бюджетную форму обучения.

2.2.2. Профсоюзная организация студентов:

- принимает участие в разработке предложений по совершенствованию организации учебного процесса, созданию необходимых условий для успешного овладения знаниями, рационального использования учебного и рабочего времени;
- принимает участие в разработке предложений в области приема абитуриентов и профориентации;
- защищает и отстаивает интересы студентов в государственных органах и общественных организациях (самостоятельно, через Лигу студенческих профсоюзных организаций РБ, через Башкирскую республиканскую организацию профсоюза работников народного образования и науки РБ);
- принимает участие в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущих планов развития Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета, его социально-бытовой инфраструктуры;
- вносит предложения по расходованию бюджетных средств, затрагивающих интересы обучающихся.

2.3. В области стипендиального обеспечения и стимулирования качества обучения:

2.3.1. Администрация Сибайского института (филиала) БашГУ:

- обеспечивает профсоюзную организацию студентов нормативными и методическими документами;
- обеспечивает своевременную выплату стипендий и иных денежных выплат обучающимся, в соответствии с законодательством и нормативными актами, регулирующими стипендиальное обеспечение и материальную поддержку, а также локальными нормативными актами БашГУ и Сибайского института (филиала);
- разрабатывает систему мер, направленных на стимулирование и поощрение обучающихся, активно занимающихся научно-исследовательской, учебной, общественной, культурно-творческой и спортивной деятельностью, участвующих в выставках и конкурсах;
- согласовывает с профсоюзным комитетом применение дисциплинарных мер в отношении обучающихся;
- решает вопросы поощрения студентов совместно с профсоюзной организацией.

2.3.2. Профсоюзная организация:

- совместно с администрацией осуществляет контроль проектов приказов о назначении стипендий, применением, принимает участие в работе стипендиальных комиссий;
- способствует созданию в вузе научно-исследовательских объединений обучающихся;
- принимает участие в организации научно-практических конференций, викторин, конкурсов;
- разрабатывает совместно с администрацией механизм реализации стипендиального обеспечения, адресной, материальной и иной социальной поддержки обучающихся;
- проверяет обоснованность отчисления обучающихся и применения к ним мер дисциплинарного взыскания;
- вносит предложения по изменению стипендиального положения, расходованию средств стипендиального фонда, прочих средств предусмотренных бюджетом для обеспечения поддержки обучающихся.

2.4. В области организации и улучшения жилищно-бытовых условий обучающихся, проживающих в общежитиях:

2.4.1. Администрация Сибайского института (филиала) БашГУ:

- обеспечивает охрану студенческих общежитий;
- обеспечивает бесперебойную эксплуатацию в студенческих общежитиях: душевых комнат, систем теплоснабжения, водоснабжения, электроснабжения;
- обеспечивает оперативную работу аварийных служб, своевременное устранение дефектов;
- укомплектовывает студенческие общежития инвентарём и оборудованием, положенным по санитарным нормам;
- проводит мероприятия по внедрению более совершенных форм обслуживания проживающих с учетом мнения студенческих советов общежития и профсоюзной организации;
- согласовывает с профсоюзным комитетом размер платы за проживание в общежитии, взимаемой с обучающихся;
- содействует в организации досуга проживающих в общежитии;
- не заселяет сотрудников института и посторонних лиц в студенческое общежитие без согласования профсоюзного комитета;
- решает вопросы, связанные с функционированием спортивных комнат, читальных залов, комнат отдыха, детских комнат.

2.4.2. Профсоюзная организация:

- оказывает содействие и помощь органам студенческого самоуправления в общежитиях;
- участвует в разработке правил проживания обучающихся в общежитии и иных локальных нормативных актов, регулирующих жилищно-бытовое обеспечение;
- содействует в организации и проведении мероприятий по вселению в общежития;
- содействует администрации Сибайского института (филиала) БашГУ в реализации мер по созданию благоприятных условий проживания;
- участвует в осуществлении контроля за функционированием читальных залов, детских комнат, комнат отдыха и комнат для занятий спортом, а также иной инфраструктуры.

2.5. В области охраны и укрепления здоровья:

2.5.1. Администрация Сибайского института (филиала) БашГУ:

- обеспечивает решение вопросов организации работы медицинских пунктов;
- содействует развитию спортивных секций в вузе;
- рассматривает на директорате вопросы о режиме работы столовых, об организации работы пунктов общественного питания, принимает меры по организации работы студенческого спортивно-оздоровительного лагеря;
- обеспечивает финансирование санаторно-курортных и оздоровительных путевок;
- за счет средств предусмотренных для оздоровления студентов, своевременно осуществляет реализацию оздоровительных мероприятий;
- согласует с профсоюзным комитетом объем средств для реализации оздоровительных мероприятий;
- согласует с профсоюзным комитетом претендентов на участие в оздоровительных мероприятиях из числа обучающихся;

2.5.2. Профсоюзная организация студентов:

- участвует в осуществлении контроля за деятельностью столовой и пунктов общественного питания;
- участвует в осуществлении контроля за медицинским обеспечением;
- содействует структурным подразделениям Башкирского государственного университета в организации работы по оздоровлению обучающихся;

- осуществляет контроль за предоставлением обучающимся путёвок:

- а) на санаторно-курортное лечение;
- б) в СУЭК «Туяляс» и ЛСОК «Талкас»;
- в) в пансионаты, турбазы, дома отдыха;

2.6. В области социальных льгот, гарантий, компенсаций:

2.6.1. Администрация Сибайского института (филиала) БашГУ и профсоюзная организация:

- обеспечивают обучающихся нормативными и методическими документами, информацией о льготах, гарантиях и компенсациях;

- осуществляют учет остро нуждающихся в поддержке обучающихся (из числа семейных, имеющих детей, сирот, из многодетных, малообеспеченных и неполных семей, а также других категорий, имеющих право на льготы, согласно действующему законодательству).

2.7. В области организации досуга, взаимодействия со студенческими объединениями, культурно-творческой и воспитательной работы:

2.7.1. Администрация Сибайского института (филиала) БашГУ:

- выделяет денежные средства для проведения массовых культурных и спортивных мероприятий за счет бюджетных и внебюджетных средств вуза;

- предоставляет студентам помещения для проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в бесплатное пользование;

- при проведении мероприятий, выделяет в бесплатное пользование профсоюзному комитету помещения, автотранспорт, оргтехнику и другое оборудование;

- с учетом мнения профсоюзной организации, разрабатывает план проведения культурно-массовых и воспитательных мероприятий;

- обеспечивает деятельность студенческого клуба:

- финансирует работы кружков и клубов по интересам.

2.7.2. Профсоюзная организация:

- участвует в разработке плана проведения культурно-массовых мероприятий;

- содействует деятельности студенческих объединений вуза;

- осуществляет контроль за планированием и расходованием средств, предусмотренных бюджетом на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу с обучающимися;

- совместно факультетом дополнительных профессий и со студенческим клубом организует культурно-массовые мероприятия;

3. Права и гарантии профсоюзной организации и членов Профсоюза.

3.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, настоящего соглашения, устава образовательной организации.

3.1.1. В соответствии с пунктом 10.2.1. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, администрация СИ (филиала) БашГУ соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствует ее функционированию.

3.1.2. В соответствии со статьей 28 Федерального закона от 12 Января 1996 г. №

10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», администрация СИ (филиала) БашГУ бесплатно предоставляет профсоюзному комитету помещение обеспечивается текущий и капитальный ремонт указанного помещения, его соответствие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает его отопление и освещение, предоставляет оборудование, необходимое для работы самого профсоюзного комитета и проведения собраний обучающихся, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, предоставляет необходимые нормативные документы, обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, а также создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета. Безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства, помещения и оборудование, для проведения мероприятий профсоюзным комитетом и выборными профсоюзными органами структурных подразделений (факультетов). Не взимается плата за типографские работы и прочие расходы, связанные с обслуживанием профсоюзным комитетом обучающихся. Безвозмездно предоставляет места для размещения и производит установку (монтаж) информационных стендов профсоюзной организации и иных ее средств информирования обучающихся.

3.1.3. В соответствии со статьей 17 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», администрация СИ (филиала) БашГУ содействует профсоюзной организации в использовании информационных ресурсов (официальный сайт, газеты и журналы, информационные стенды) Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета для широкого информирования о деятельности Профсоюза, не препятствует профсоюзной организации студентов в ее информационной работе и не препятствует членам Профсоюза в праве на получение информации.

3.1.4. В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», недопустима какая-либо дискриминация обучающегося по признаку принадлежности к профсоюзам.

3.2. Представления профсоюзного органа о нарушении прав студентов, в том числе условий настоящего соглашения, подлежат обязательному рассмотрению и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

3.3. Удержание членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией Башкирского государственного университета безналичным путём на основании заявлений обучающихся и перечисляется на счёт профсоюзной организации студентов.

3.4. Уплата членских профсоюзных взносов обучающимися по договору с полным возмещением затрат производится в кассу профсоюзной организации.

3.5. Профсоюзному комитету предоставляется полная и своевременная информация о принимаемых решениях, затрагивающих социально-экономические и правовые интересы обучающихся.

3.6. Проекты решений, приказов, затрагивающие интересы студентов, согласовываются с профсоюзным комитетом.

3.7. Мероприятия, связанные с анализом состояния образовательного процесса и перспектив его развития, проводятся с участием профсоюзной организацией.

3.8. Осуществляется постоянный контроль за своевременным исполнением предусмотренных соглашением мероприятий.

3.9. Деятельность обучающегося на выборной должности в профсоюзном комитете признается значимой для института, факультета, кафедр и принимается во внимание при его поощрении и пропуске им занятий, ввиду подтвержденного участия в работе конференций, собраний и иных мероприятий профсоюзной организации.

4. Обязательства профсоюзной организации.

4.1. Профсоюзная организация в период действия настоящего соглашения не выдвигает новых требований и не организует конфликты по вопросам, включенным в соглашение, при условии их выполнения, всемерно содействует реализации настоящего

соглашения.

4.2. Профсоюзная организация своей деятельностью способствует созданию благоприятных отношений в коллективе, сотрудничеству между администрацией и обучающимися по вопросам, представляющим общий интерес, укреплению дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности, организует учёбу профактива. Содействует повышению имиджа Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета. В установленном порядке участвует в совершенствовании высшего образования и социальных гарантий студентов.

4.3. Профсоюзный комитет Сибайского института (филиала) осуществляет защиту прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывают бесплатную консультационную помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов.

4.4. Профсоюзная организация через свои информационные ресурсы (информационные стенды, студенческие газеты, социальные сети и др.) освещает значимые события и крупные мероприятия Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета для более широкого информирования обучающихся и укрепления имиджа вуза.

4.5. Профсоюзная организация (по согласованию) принимает участие в организации и проведении мероприятий Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета и его структурных подразделений (если это не противоречит действующему законодательству и уставу общероссийского профсоюза образования).

4.6. Профсоюзная организация организует и ежегодно проводит обучение профсоюзного актива, а также иные обучающие мероприятия (семинары, совещания, конкурсы).

4.7. В целях укрепления имиджа института и улучшения направлений его деятельности, профсоюзная организация организует и проводит исследования, путем анкетирования и опросов изучая мнение обучающихся по вопросам, касающимся их законных, гарантий, прав и интересов.

5. Контроль за ходом выполнения соглашения.

5.1. Контроль за ходом выполнения условий соглашения и обязательств, предусмотренных им, осуществляется совместной комиссией из числа представителей администрации Сибайского института (филиала) БашГУ и профсоюзной организации.

5.2. Комиссия регулярно, не реже 1 раза в полугодие, рассматривает выполнение соглашения и информирует заинтересованные стороны.

5.3. При условии не выполнения обязательств соглашения комиссия делает представление в письменной форме лицам, подписавшим данное соглашение. Стороны обязаны не позднее чем в двухнедельный срок провести взаимные консультации и принять протокольное решение.

5.4. Текст настоящего соглашения доводится в двухнедельный срок со дня подписания до и структурных подразделений Сибайского института (филиала) Башкирского государственного университета и профсоюзного комитета.

5.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств соглашения виновная сторона или виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.