

Ректор ФГБОУ ВО «БГИТУ»
В.А. Егорушкин

27 декабря 2021 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
работников ФГБОУ ВО «БГИТУ»

Л.Н. Забелина

27 декабря 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Брянский государственный инженерно - технологический университет»
на 2022-2024 годы

Принят 27 декабря 2021 года на конференции работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Брянский государственный инженерно-технологический университет».

г. БРЯНСК
2021 год



Раздел 1

Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен с целью обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников университета и направлен на повышение социальной защищенности, на обеспечение стабильности и эффективности работы университета.

Согласно ст.22 Трудового Кодекса (ТК) работодатель обязан вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор и соблюдать условия коллективного договора.

1.2. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения приказом по университету на равноправной основе создается комиссия из представителей администрации и работников университета.

Каждая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению таких переговоров. После письменного уведомления другой стороны, о начале коллективных переговоров стороны обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Брянский государственный инженерно-технологический университет», далее именуемой «Работодатель», в лице ректора Егорушкина Валерия Алексеевича и трудовым коллективом ФГБОУ ВО «БГИТУ» в лице его полномочного представителя – председателя профсоюзной организации работников университета Забелиной Людмилы Николаевны.

1.4. Работодатель, его органы и должностные лица признают профсоюзный орган полномочным представителем работников университета и его право на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени всех членов трудового коллектива университета.

1.5. Коллективный договор является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и коллективом работников университета (ст.40 Трудового кодекса РФ).

Договор разработан на основе Конституции РФ, федерального законодательства, Трудового Кодекса РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, Федерального Закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы, Устава ФГБОУ ВО «БГИТУ», иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с учетом специфических особенностей университета, его интеллектуального, материального и экономического потенциала, позволяющих реализовать в полной мере федеральное законодательство и расширить возможности эффективного взаимодействия администрации и коллектива работников в интересах укрепления индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

1.6. Коллективным договором регулируются отношения между работниками университета и Работодателем в области использования труда, обеспечения льгот, преимуществ, социальных гарантий работникам и их семьям, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Основные положения коллективного договора выработаны в ходе демократического обсуждения в коллективах работников подразделений университета и коллективных переговоров между Работодателем и работниками, основанных на принципах социального партнерства, признания взаимных прав и обязанностей, общей ответственности за качество выполняемых работ и надежной защиты социальных прав каждого члена коллектива работников.

Вся совокупность многообразной деятельности университета и взаимная ответственность за подготовку высококвалифицированных кадров, проведение научно-исследовательских работ, обеспечение необходимых условий деятельности работников и защита их социальных прав составляют основу настоящего коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключается для:

- обеспечения эффективной деятельности университета, предусмотренной его Уставом;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников университета и Работодателя;
- защиты прав и интересов работников университета, в том числе коллективных интересов;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между администрацией, коллективом и отдельными работниками;
- укрепления роли коллектива работников и профсоюза в определении перспектив развития университета;
- закрепления демократических способов разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между администрацией, коллективом, отдельными работниками и профсоюзной организацией;
- реализации эффективной системы оплаты труда в зависимости от его количества, качества и эффективной системы морального и материального поощрения работников;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий.

1.8. Коллективный договор после его подписания сторонами вступает в силу с 01 января 2022 года и действует в течение 3 лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 Трудового Кодекса РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа учреждения, реорганизации университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором университета. При реорганизации университета в форме слияния, присоединения,

разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. Текст коллективного договора доводится до сведения всех работников университета в месячный срок со дня его подписания. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются по согласованию сторон.

1.10. Работодатель, трудовой коллектив и профсоюзный орган обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре. В совместной деятельности работодатель и профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнерами. В случае возникновения различий в подходах к отдельным вопросам они должны разрешаться путем обсуждения и приемлемого компромисса. Коллективный договор распространяется на всех работников университета.

1.11. Лица, представляющие Работодателя, либо лица, представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законодательством РФ (ст.55 ТК РФ).

1.12. Стороны не в праве в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2

Трудовые отношения

2.1. Прием на работу в университет осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в порядке, установленном Уставом университета и Правилами внутреннего трудового распорядка.

До заключения трудового договора Работодатель знакомит работника с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно

связанными с трудовой деятельностью работника. Факт ознакомления фиксируется личной подписью работника. Работодатель заключает с работником трудовой договор, содержание которого, а также порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными актами РФ, Уставом университета и настоящим коллективным договором.

Ректор может делегировать другим представителям администрации университета права по заключению, изменению и расторжению трудовых договоров с различными категориями работников.

При заключении трудового договора с работником, поступающим на работу впервые, трудовая книжка не оформляется. В соответствии со статьей 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (сведения о трудовой деятельности) и передает ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

Сведения о трудовой деятельности (справка по форме СТД-Р) за период работы в университете работодатель выдает по заявлениям работникам, которые отказались от ведения бумажной трудовой книжки и работникам, принятым на работу после 01 января 2021 года, не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления.

2.2. Трудовые отношения между работодателем и работниками университета оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок или определенный срок (срочный трудовой договор).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Срочный трудовой договор на срок от трех до пяти лет или трудовой договор на неопределенный срок заключается с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава по результатам конкурсного

отбора. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

В случае корректировки в начале учебного года учебной нагрузки (доли ставки по занимаемой должности) педагогического работника условия трудового договора могут быть изменены в период его действия по взаимному соглашению сторон в порядке, предусмотренном законодательством РФ. Изменения будут иметь юридическую силу только в случаях их письменного оформления и подписания сторонами в качестве неотъемлемой части трудового договора.

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

2.4. Проректоры принимаются на работу приказом по университету, изданным на основании заключенного срочного трудового договора, на срок, не превышающий срок полномочий ректора.

2.5. Заключению договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, предшествует конкурс, который проводится в порядке, установленном Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет».

Привлечение на работу преподавателей на условиях почасовой оплаты труда осуществляется в порядке, определенном нормативными актами уполномоченных федеральных органов государственной власти Российской Федерации и внутренними локальными актами университета.

2.6. Заключению договора с научными работниками предшествует конкурс, который проводится в порядке, установленном Положением о процедуре проведения конкурса на замещение должностей научных работников, о конкурсной комиссии и порядке ее работы при проведении конкурса на замещение должностей научных работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Брянский государственный инженерно-технологический университет».

По результатам конкурса с научным работником заключается срочный трудовой договор на срок от трех до пяти лет или трудовой договор на неопределенный срок.

2.7. Работодатель 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:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- 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 университете показателей и критериев.

Условия, показатели и критерии эффективности «эффективного контракта» не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности.

Результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

2.8. Должностные инструкции работников всех структурных подразделений находятся в отделе кадров, а второй экземпляр – в структурном подразделении университета.

Руководитель подразделения обеспечивает работникам возможность пользоваться должностной инструкцией.

2.9. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.10. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено проведение испытания работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.11. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.12. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работников университета по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам университета оговоренную трудовым договором работу в течение всего срока его действия.

Работодатель не должен требовать от работников университета выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором и должностными инструкциями. Перевод на другую работу без согласия работников допускается на срок до одного месяца в случаях, оговоренных ст.72.2 ТК РФ.

2.14. Трудовые споры по выполнению трудового договора ФГБОУ ВО «БГИТУ» и другим вопросам трудовых взаимоотношений работодателя и работника рассматриваются комиссией по трудовым спорам университета и судами.

2.15. Комиссия ФГБОУ ВО «БГИТУ» по трудовым спорам создается из равного числа представителей работников и Работодателя. Представители работников в комиссию избираются конференцией работников и обучающихся университета или делегируются профсоюзным органом с последующим утверждением на конференции университета. Представители Работодателя назначаются в комиссию ректором университета.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии. Комиссия имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляет Работодатель (ст.384 ТК РФ).

2.16. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения комиссии работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. На основании удостоверения, предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

2.17. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение

дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

В случае отказа работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора (прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ) работодатель обеспечивает выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении подведомственности (подчиненности) университета, трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

2.18. При сокращении штата или численности работающих Работодатель принимает все меры для трудоустройства освободившихся работников в университете, уведомляет профсоюзный орган не менее чем за два месяца о намерении изменить структуру подразделений университета, если это может повлечь сокращение работников или ухудшение условий труда, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.19. Не менее чем за два месяца до увольнения в связи с сокращением численности или штата Работодатель персонально и под роспись предупреждает об увольнении работника и уведомляет службу занятости населения.

2.20. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.21. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, если он одновременно выплачивает дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.3 ст.180 ТК РФ).

2.22. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.23. Работодатель информирует об имеющихся в университете вакансиях для предоставления работникам возможности трудоустройства по совместительству.

2.24. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные с двумя или более иждивенцами (нетрудоспособными членами семьи, находящимися на полном содержании работника);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- другие работники, соответствующие перечню лиц ст.179 ТК РФ;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.25. Лица из числа профессорско-преподавательского состава университета не реже одного раза в 3 года повышают свою квалификацию.

Работодатель создает условия для повышения квалификации преподавателей в соответствии с планами повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, содействует работе и совершенствованию системы повышения квалификации работников университета, планирует и выделяет при наличии возможности средства для ее развития, создания новых перспективных направлений подготовки, в том числе посредством дистанционного образования.

Работодатель обеспечивает повышение квалификации профессорско-преподавательского состава с учетом финансовых возможностей университета и выбора преподавателем формы повышения квалификации.

Повышение квалификации научных работников осуществляется в соответствии с планами повышения квалификации научных работников по решению администрации университета.

Повышение квалификации административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников университета определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению Работодателя.

2.26. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение в труде;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.27. Обязанности работников университета:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка, свои обязанности в соответствии с должностными инструкциями, приказы и распоряжения администрации, соблюдать учебную и трудовую дисциплину;

- обеспечивать в полном объеме и в установленные сроки выполнение производственных и индивидуальных планов работы;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране, производственной санитарии и гигиене труда;

- соблюдать правила эксплуатации машин, оснастки, инструмента, не допускать выхода их из строя, бережно относиться к оборудованию лабораторий и аудиторий, экономно расходовать энергию и материалы, предотвращать расхищение собственности университета;

- нести материальную ответственность за сохранность собственности университета, в случае ее порчи или хищения возмещать причиненный ущерб в установленном порядке;

- поддерживать на работе атмосферу взаимного уважения, делового контакта и взаимопомощи, не допускать грубости, а также действий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности;

- уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать культуру поведения;

- не разглашать сведения, составляющие государственную, коммерческую и иную служебную тайну, в том числе и персональные данные других работников, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- работники университета, в период работы проживающие в общежитиях университета, получившие жилье, купившие жилье или построившие индивидуальный жилой дом, обязаны освободить занимаемые площади в общежитиях университета в месячный срок со дня подписания соответствующих документов.

2.28. Работодатель по согласованию с профсоюзным органом может расторгнуть срочный трудовой договор с работником до истечения срока его действия и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок в случаях:

- неоднократного невыполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогула (в том числе отсутствие на работе более 4-х часов в течение дня без уважительных причин);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, государственного имущества университета, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- в других случаях, предусмотренных статьями 81 и 336 ТК РФ.

2.29. Изменение требований к квалификации, образованию и обучению педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним

трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

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

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

2.31. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя может быть осуществлен в случае форс-мажорных обстоятельств или принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

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

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

2.32. К педагогическим и иным работникам университета не применяется часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих, в том числе, к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

Раздел 3

Рабочее время и время отдыха

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, как непосредственно в университете, так и за его пределами, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, педагогических, научных и других работников определяется в

соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Стороны договорились установить работу университета в режиме 5-ти дневной рабочей недели для работников, не связанных с обеспечением учебного процесса, и 6-ти дневной рабочей недели – для работников, непосредственно связанных с обеспечением учебного процесса. Для лиц, работающих на одну ставку, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- для профессорско-преподавательского состава - 36 часов в неделю;
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- для всех остальных работников Университета - 40 часов в неделю.

3.2. Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Перечень лиц, которым Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, приведен в ст.93 ТК РФ. Оплата труда работника в этом случае производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.

3.3. Для сторожей, дежурных в общежитиях и учебных корпусах университета установлена продолжительность рабочей смены 12 часов в соответствии с графиками сменности и ведением суммированного учета рабочего времени в течение месяца.

3.4. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день.

3.5. По соглашению сторон работники университета могут работать в режиме гибкого рабочего времени по индивидуальному графику работы, если это не наносит ущерба деятельности подразделения, в котором они работают. Такой режим может иметь постоянный или временный характер.

3.6. Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, имеют право по согласованию с работодателем на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в университете, так и за его пределами.

3.7. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) и локальным актом университета.

Ежегодно локальным нормативным актом университета устанавливается верхний предел учебной нагрузки по должностям, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, не более 900 часов.

3.8. При составлении расписания учебных занятий предусматриваются свободные дни для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, от обязательного присутствия в университете с целью использования их для дополнительного профессионального образования,

самообразования, подготовки к занятиям и других видов работ, предусмотренных индивидуальным планом.

3.9. На основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзного органа работников университета, в случае производственной необходимости рабочий день работника может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

3.10. Согласно ст.107 ТК РФ видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный (межсменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие, праздничные дни;
- отпуска.

3.11. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка университета или по соглашению между работником и Работодателем.

3.12. Всем работникам представляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). 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 правилами внутреннего трудового распорядка университета. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В случае производственной необходимости по согласованию сторон выходные дни могут предоставляться в различные дни недели.

3.13. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается лишь по письменному распоряжению ректора университета с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа

профсоюзной организации работников университета в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа университета в целом или его отдельных структурных подразделений.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам университета предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Продолжительность отпуска работников Университета, занятых в учебном процессе и обеспечивающих организацию учебного процесса и управление им, устанавливается университетом в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (с изменениями и дополнениями).

3.15 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 – 48 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней;

- кандидатам наук – 36 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 42 календарных дня.

3.16. Работникам университета, перечисленным в Приложении № 2 к Коллективному договору, к ежегодному основному оплачиваемому отпуску представляются дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.17. Работникам с ненормированным рабочим днем представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 9 к Коллективному договору) продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

3.18. Работник имеет право использовать оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы в университете. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев работникам согласно ст.122 ТК РФ.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в университете.

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяются ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников университета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.20. 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.

В исключительных случаях 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.

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

3.22. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

3.23. С согласия работника допускается его отзыв из отпуска. Неиспользованная в этом случае часть отпуска предоставляется работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

3.24. По письменному заявлению работника дополнительная часть оплачиваемого отпуска, превышающая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

3.25. Помимо основного отпуска и дополнительных отпусков, предусмотренных действующим законодательством, стороны договорились о следующем:

а) работникам университета, имеющим детей-школьников 1-4 классов (по их заявлению), считать первый день учебного года нерабочим оплачиваемым днем;

б) работники университета имеют право на отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- опекуны, воспитывающие при отсутствии родителей 2-х и более детей – до 14 календарных дней;

- отцы при рождении ребенка – 7 дней;

- родители на свадьбу детей – 2 дня;

- и других случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

3.26. Работники университета имеют право на освобождение от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ:

– в возрасте от 18 до 40 лет - на 1 рабочий день один раз в три года.

– в возрасте старше 40 лет, а также работники, не достигшие предпенсионного возраста, т.е. возраста в течение пяти лет до даты выхода на пенсию, в том числе досрочную - на 1 рабочий день один раз в год.

– работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (предпенсионный возраст) и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - на 2 рабочих дня один раз в год.

Порядок предоставления дней для прохождения диспансеризации установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.27. Педагогическим работникам может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

Раздел 4

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Оплата труда работников университета осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО "БГИТУ".

4.2. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО "БГИТУ" принимается Ученым советом университета с учетом мнения первичной профсоюзной организации и утверждается ректором.

4.3. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

4.6. Работодатель обеспечивает равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также не допущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми и профессиональными качествами работников.

По должностям педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, возможна дифференциация окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий.

4.7. Работодатель создает условия для оплаты труда работников университета в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании университета.

4.8. Оплата труда формируется с учетом обеспечения повышения уровня заработной платы работников университета и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Фонд оплаты труда работников университета состоит из фонда оплаты труда профессорско-преподавательского состава, научных работников и фонда оплаты труда административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.9.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) определяется, исходя из количества ставок ППС на соответствующий год.

4.9.2. Количество ставок ППС рассчитывается на основе общего объема учебной нагрузки и норм учебной нагрузки на 1 ставку ППС по занимаемым должностям на соответствующий учебный год. Количество ставок ППС определяется согласно Положению о планировании и учете нагрузки педагогических работников ФГБОУ ВО "БГИТУ".

4.9.3. Фонд заработной платы административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала определяется на основе утвержденного ректором штатного расписания, должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется с применением типовых норм труда для однородных работ, в том числе норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, норм времени, утвержденных в порядке, установленном Правительством РФ.

4.11. Оплата учебной и иной работы (в том числе замещений по больничным листам), выполненной сверх планов, производится в порядке, установленном трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГИТУ».

4.12. Работодатель имеет право устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГИТУ».

4.13. Фонд оплаты труда состоит из постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов) и переменной части (стимулирующих выплат). Фонд оплаты труда формируется исходя из возможности перераспределения средств между постоянной и переменной частями фонда оплаты труда. Работодатель обеспечивает постоянную часть в структуре заработной платы не менее 70 % фонда оплаты труда.

4.14. Работодатель обязуется выплату заработной платы производить два раза в месяц в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 20-го числа этого месяца;
- за вторую половину месяца – 5-го числа следующего месяца.

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

4.15. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.16. Работникам университета выдаются расчетные листы с указанием всех видов начислений и удержаний за расчетный месяц в день выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.17. Выплата заработной платы производится перечислением средств на банковский счет, указанный работником университета, либо в кассе университета наличными средствами.

4.18. Перечисление сумм заработной платы осуществляется на основании письменного заявления работника, в котором он уведомляет Работодателя о своем согласии с правилами перечисления сумм заработной платы на банковский счет.

4.19. Работник вправе заменить банк, в который должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.20. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативно-правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев, указанных в ст.137 ТК РФ.

4.21. Удержание заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, в отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 % заработной платы.

4.22. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.23. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных ст.142 ТК РФ.

4.24. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.25. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не менее 4 %.

4.26. Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 % часовой ставки (должностного оклада), рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

4.27. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, считается сверхурочной. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.28. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется не менее чем в двойном размере согласно ст.153 ТК РФ.

4.29. По результатам специальной оценки условий труда предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

4.30. Работодатель обязуется возмещать расходы, связанные со служебной командировкой. Размер возмещения не может быть ниже размеров, установленных Правительством РФ (ст.168 ТК РФ).

4.31. Расчеты с подотчетными лицами по оплате расходов, связанных с деятельностью университета, а также компенсация работникам документально подтвержденных расходов (включая командировочные расходы) производится путем перечисления денежных средств на счета работников, открытые в банке, с которым университетом заключен договор на выпуск и обслуживание зарплатных карт, либо в кассе университета.

4.32. При разработке локальных актов по вопросам нормирования и оплаты труда работников университета Работодатель обязуется учитывать мнение профсоюзной организации.

4.33. Выборный орган профсоюзной организации имеет право вносить предложения ректору о стимулирующих выплатах работникам университета.

4.34. Работодатель и профсоюзная организация университета договорились:

- проводить мониторинг оплаты труда работников университета, в том числе размера заработной платы, соотношения фонда оплаты труда профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала, соотношения постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения оплаты труда руководящих должностей и других работников университета в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ, а также совместно разрабатывать положения по совершенствованию норм оплаты труда.

- совершенствовать критерии оценки качества и показатели эффективной работы профессорско-преподавательского состава, научных работников и других категорий работников университета для определения размеров стимулирующих выплат.

Раздел 5

Условия и охрана труда

5.1. Правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, устанавливаются государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и других нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и правовых актах Брянской области об охране труда.

5.2. Требования охраны труда обязательны для исполнения Работодателем и работниками при всех видах деятельности в университете.

5.3. Согласно ст.212 ТК РФ работодатель обеспечивает:

- наличие и применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты;

- режим труда и отдыха работников;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих обезвреживающих средств и т.п.;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда;

- а также выполнение других мероприятий, предусмотренных ст.212 ТК РФ.

5.4. Согласно ст.214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по сохранению труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.5. Для выполнения требований трудового законодательства по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда работодатель в пределах выделенного финансирования обязуется:

5.5.1. Выполнять в срок мероприятия по улучшению условий труда, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 1 к коллективному договору).

5.5.2. Обеспечивать работающих санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной защиты, в том числе спецодеждой, спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты согласно утвержденным нормам (Приложение № 4 к коллективному договору).

5.5.3. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск по перечню профессий согласно Приложению № 2 к коллективному договору;

- доплату к окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по перечню профессий и видов работ согласно Приложению № 3 к коллективному договору;

- обеспечить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов по перечню профессий и видов работ согласно Приложению № 5 к коллективному договору. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ).

5.5.4. Выдавать бесплатно смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, согласно Приложению № 6 к коллективному договору.

5.5.5. Не допускать работников в возрасте до восемнадцати лет к профессиям, специальностям и работам, Перечень которых утвержден в университете (Приложение № 7 к коллективному договору).

5.5.6. Обеспечивать содержание рабочих мест в соответствии с требованиями норм и правил охраны труда.

5.5.7. Обеспечивать температурный режим в соответствии с нормативами условий труда, довести до нормы освещенность и уровень шума в помещениях,

обеспечить нормальную работу мест общего пользования в корпусах университета.

5.5.8. Не привлекать к ответственности работников за отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

5.5.9. Своевременно рассматривать случаи травматизма, производить их анализ и проводить мероприятия по профилактике травматизма.

5.5.10. Обеспечивать подразделения университета аптечками с набором необходимых изделий медицинского назначения в соответствии с утвержденными перечнем (Приложение №8 к коллективному договору).

5.5.11. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами.

5.5.12. Организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

5.5.13. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с выборным профсоюзным органом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.5.14. Создать в университете комиссию по охране труда. В состав комиссии на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзной организации. Комиссия по охране труда избирает из своего состава председателя.

5.5.15. Организовать проведение проверок состояния охраны труда в университете, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда.

5.5.16. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Раздел 6

6. Социальные гарантии работников

6.1. Работодатель берет на себя следующие обязательства.

6.1.1. Оказывать работникам материальную помощь и материальное поощрение работников в соответствии с Положением о материальной помощи и материальном поощрении в ФГБОУ ВО «БГИТУ».

6.1.2. Предоставлять лицам, получившим путевку на лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика.

6.1.3. Освобождать участников межвузовских спартакиад в дни выступлений от основной работы с сохранением заработной платы.

6.1.4. Разрешать бесплатно использовать помещения университета для проведения кружков и клубов по интересам, спортивных секций, организованных и действующих в университете, участие в которых принимают работники университета.

6.1.5. Оказывать помощь профсоюзной организации работников университета в организации различных культурно массовых мероприятий в университете.

6.1.6. Осуществлять улучшение жилищных условий работников университета согласно действующему законодательству РФ.

6.1.7. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года без отрыва или с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

6.1.8. Работникам университета, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам разного уровня и других аттестационных и контрольных мероприятиях в рабочее время и освобожденным от основной работы на этот период, предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.9. Работникам университета, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний для абитуриентов и (или) аспирантов, осуществлять дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств университета на основе почасовой оплаты исходя из утвержденных норм времени для расчета учебной нагрузки или в качестве стимулирующих выплат при отсутствии норм времени.

6.1.10. Согласно статье 372 ТК РФ локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать с учетом мнения выборного профсоюзного органа университета.

Профсоюзная организация, не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта, направляет работодателю в письменной форме мотивированное мнение по проекту. В случае отрицательного мнения выборного профсоюзного органа по проекту либо предложения по его совершенствованию Работодатель в течение трех дней после получения мнения проводит с профсоюзным органом дополнительные консультации в целях принятия взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

6.2. Работодатель берет на себя следующие дополнительные обязательства по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи.

6.2.1. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

6.2.2. Закреплению наставников за работниками из числа молодежи.

6.2.3. Осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин из числа лиц, относящихся

к научно-педагогическим работникам, в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.2.4. Закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности, на условиях, предусмотренных трудовым договором или локальными нормативными актами.

6.2.5. Обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Раздел 7

Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

7.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации университета и членов профсоюза определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 гг., настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель признает профсоюзный орган полномочным представителем, ведущим коллективные переговоры от имени работников университета, и обязуется соблюдать все права профсоюза, предусмотренные Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.3. Профсоюзный орган вправе получать от Работодателя достоверную и полную информацию по вопросам, связанным с оплатой труда и социально-

экономическим развитием университета, и оповещать об этом трудовой коллектив.

7.4. Работодатель бесплатно обеспечивает профсоюзный орган университета помещением, мебелью, телефонной связью, канцтоварами, бесплатно размножает профсоюзные документы, разрешает использовать помещения университета для проведения профсоюзной работы.

7.5. Работодатель включает профсоюзный орган университета в перечень подразделений для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, профессиональных, финансовых и социально-экономических интересов работников.

7.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ с руководителем выборного органа профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.376 ТК РФ.

7.7. По представлению председателя профсоюзного органа членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций сохраняется заработная плата на период участия в заседаниях, собраниях, пленумах и оформления профсоюзной документации.

7.8. Членам выборного коллегиального органа профсоюзной организации на срок обучения и повышения квалификации с отрывом от производства на курсах, семинарах, школах профактива администрация обязуется сохранять заработную плату (по представлению председателя профсоюзного органа).

7.9. Удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза производится с их письменного согласия безналичным путем Управлением экономики и бухгалтерского учета университета. Взносы перечисляются на текущий счет профсоюзного органа согласно Закону РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.28 п.3) за счет работодателя.

7.10. Обязанности профсоюзного органа перед трудовым коллективом по выполнению и контролю за выполнением коллективного договора определяются законодательством и уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.11. По представлению профсоюзного органа Ученый совет университета может рассматривать вопросы о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия, почетными грамотами профсоюзных работников, наиболее активно и длительный срок работающих в профсоюзе.

Раздел 8

Порядок контроля выполнения коллективного договора, внесение дополнений и изменений

8.1. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора стороны договорились создать совместную комиссию на паритетной основе (по три человека от администрации университета и профкома), которая рассматривает споры, выявляет социально-профессиональные интересы работников, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор.

8.2. Ректорат совместно с профкомом организуют периодическую отчетность ответственных лиц университета по выполнению пунктов коллективного договора с приглашением руководителей структурных подразделений.

8.3. Для разрешения спорных вопросов стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные ТК РФ.

8.4. В соответствии с Уставом университета, обсуждение проекта и принятие решения о заключении и изменении коллективного договора, утверждение отчета о его исполнении относится к компетенции конференции работников и обучающихся университета.

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими государственными и профсоюзными органами.

8.6. Для осуществления контроля стороны обязуются представлять для этого всю необходимую имеющуюся у них информацию.

8.7. Ни одна из сторон договора не может, в течение установленного срока его действия, в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

8.8. Стороны отчитываются о выполнении условий коллективного договора на заседании профкома и на конференции работников и обучающихся университета.

Раздел 9

Ответственность за нарушение условий коллективного договора

9.1. Ответственность за нарушение и неисполнение коллективного договора наступает по основаниям и в порядке, установленном ст.54, 55, 419 Трудового Кодекса РФ.

Раздел 10

Приложения к Коллективному договору

10.1. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

10.2. В состав коллективного договора входят следующие Приложения:

Приложение 1. Соглашение об охране труда;

Приложение 2. Перечень профессий, работники которых имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

Приложение 3. Перечень профессий, должностей и видов работ с вредными условиями труда, которым устанавливаются доплаты;

Приложение 4. Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты в ФГБОУ ВО «БГИТУ»;

Приложение 5. Перечень профессий и видов работ с вредными условиями труда, которым устанавливается компенсационная выплата на молоко;

Приложение 6. Перечень профессий, должностей и видов работ, которые обеспечиваются бесплатно смывающими и (или) обезвреживающими средствами и нормы выдачи;

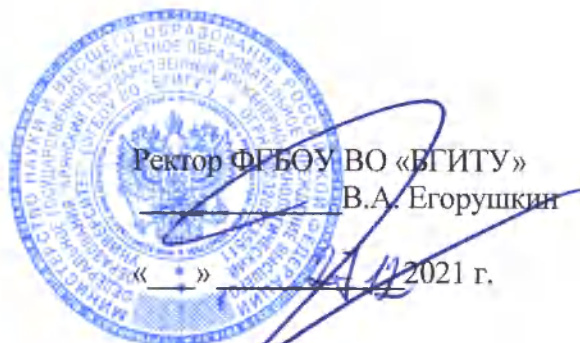
Приложение 7. Перечень профессий, специальностей и работ, на которых запрещено использование лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста;

Приложение 8. Перечень к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи;

Приложение 9. Перечень должностей работников университета с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

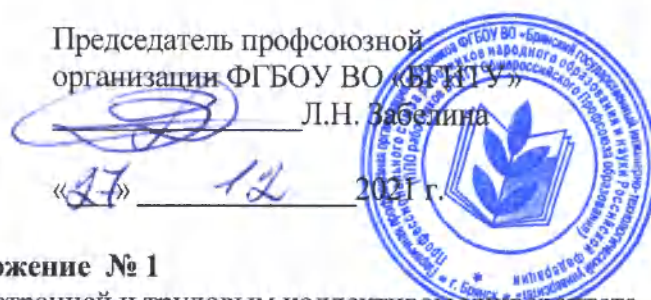
10.3. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор и в указанные Приложения к нему производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

10.4. Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в порядке и сроки, установленные ст. 50 Трудового кодекса РФ.



Ректор ФГБОУ ВО «БГИТУ»
В.А. Егорушкин

« 14 » 2021 г.



Председатель профсоюзной
организации ФГБОУ ВО «БГИТУ»
Л.Н. Забелина

« 17 » 12 2021 г.

Приложение № 1

к коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом университета

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда администрации и профсоюзного комитета

Брянского государственного инженерно-технологического университета
на 2022-2024 г.г.

Мы, нижеподписавшиеся, полномочный представитель трудового коллектива ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет», председатель профсоюзной организации работников Забелина Людмила Николаевна, действующий на основании Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», с одной стороны, и представитель работодателя ректор ФГБОУ ВО «Брянский государственный инженерно-технологический университет» Егорушкин Валерий Алексеевич, действующий на основании Устава ФГБОУ ВО БГИТУ, с другой стороны, руководствуясь действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда для обеспечения охраны труда в университете и создания здоровых и безопасных условий труда для всех работников, заключили настоящее Соглашение по охране труда, определяющее согласованные позиции сторон по проведению комплекса мероприятий по охране труда и выделению для этих целей денежных средств в сумме 6933,87 тыс. рублей. Среднегодовой расход денежных средств составит 2311,29 тыс. рублей.

Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель	Примерный объем финансирования, руб.
Специальная оценка условий труда	В течение 2022 года	Инженер по ОТ и ТБ Руководители подразделений	180 000
Оценка профрисков на рабочих местах	В течение 2022-2023 года	Инженер по ОТ и ТБ Руководители подразделений	-
Обязательные предварительные и периодические медосмотры работников	2 - 3 квартал 2022-2024 года (периодические медосмотры) В течение 2022-2024 года (предварительные медосмотры)	Начальник отдела кадров Инженер по ОТ и ТБ Руководители подразделений	1371 000
Обучение по охране труда работников • вновь принятых на работу;	В течение 2022-2024 года	Начальник АХУ Главный энергетик Инженер по ОТ и ТБ	150 000

<ul style="list-style-type: none"> • обучение лиц, ответственных за электрохозяйство, электромонтеров; • лиц, ответственных за газовое хозяйство; • лиц, ответственных за эксплуатацию тепловых энергоустановок и тепловых сетей 			
Обучение оказанию первой помощи пострадавшим	3-4 квартал 2022-2024 года	Инженер по ОТ и ТБ Руководители подразделения	210 000
Приобретение аптечек первой помощи пострадавшим или комплектующих аптечки	3 квартал 2022-2024 года	Начальник отдела закупок Руководители подразделения	36 000
Приобретение профессиональных программ и изданий для инженера по охране труда, плакатов по охране труда	4 квартал 2022-2024 года	Начальник отдела закупок Начальник отдела информатизации	314 820
Приобретение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты. Уход за СИЗ	В течение 2022-2024 года	Начальник отдела закупок Руководители подразделений	177 000
Приобретение смывающих, обезвреживающих и дезинфицирующих средств	В течение 2022-2024 года	Начальник отдела закупок Руководители подразделений	235 740
Гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда: дополнительный отпуск, повышенная оплата труда, компенсирующая выплата на молоко (по результатам спецоценки)	В течение 2022-2024 года	Руководители подразделений Начальник отдела кадров	376 500
Проведение технического обслуживания огнетушителей, перезарядка огнетушителей	В течение 2022-2024 года	Начальник АХУ	60 000
Изготовление планов эвакуации при пожаре в соответствии с ГОСТ 12.2.143-2009	В течение 2022 года		120 000

Уборка наледи и сосулек с крыш зданий университета в зимний период	1 квартал 2022-2024 года 4 квартал 2022-2024 года	Начальник АХУ	308 100
Измерение сопротивления изоляции проводов, кабелей и заземляющих устройств	3 квартал 2022-2024 года	Главный энергетик	225 000
Организация дезинфекции, дератизации и дезинсекции (проведение борьбы с насекомыми и грызунами) в общежитиях и учебных корпусах	В течение 2022-2024 года	Начальник АХУ Коменданты	263 490
Обеспечение деятельности здравпункта	В течение 2022-2024 года	Проректор по ОД и МП	1022 640
Обеспечение искусственного освещения на рабочих местах и в помещениях в соответствии с действующими нормами	В течение 2022-2024 года	Главный энергетик Руководители подразделений	180 000
Проведение профилактических прививок всем работникам Проведение флюорографического обследования всех работников университета	В течение 2022-2024 года	Руководители подразделений	-
Организация оформления расследования несчастных случаев и их учет согласно требованиям нормативно-правовым актам РФ	-	Ректор Комиссия по расследованию	-
Техническое обслуживание пожарно-охранной сигнализации и системы оповещения о пожаре	В течение 2022-2024 года	Начальник штаба ГОиЧС Начальник АХУ	750 000
Техническое обслуживание системы охраны и наблюдения	В течение 2022-2024 года	Начальник штаба ГОиЧС Начальник АХУ	579 180
Техническое обслуживание мониторинга пожарной сигнализации	В течение 2022-2024 года	Начальник штаба ГОиЧС Начальник АХУ	374 400



Ректор ФГБОУ ВО «БГИТУ»
В.А. Егорушкин

« 27 » 12 2021 г.

Председатель профсоюзной
организации ФГБОУ ВО «БГИТУ»
Л.Н. Забелина

« 27 » 12 2021 г.



Приложение № 2

к коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом университета

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий, работники которых имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск
за работу во вредных и (или) опасных условиях труда
по результатам проведенной специальной оценки условий труда**

Профессия	Количество дней дополнительного отпуска
Штукатур-маляр, маляр-штукатур, маляр	7 календарных дней
Слесарь-сантехник	7 календарных дней
Газоэлектросварщик, электрогазосварщик	7 календарных дней

Основание: Трудовой кодекс РФ ст. 117



Ректор ФГБОУ ВО «БГИТУ»
В.А. Егорушкин

« 27 » 12 2021 г.

Председатель профсоюзной
организации ФГБОУ ВО «БГИТУ»
Д.Н. Забелина

« 27 » 12 2021 г.



Приложение № 3

к коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом университета

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей и видов работ с вредными условиями труда, которым устанавливается доплата по результатам проведенной специальной оценки условий труда

Профессия (виды работ)	Вредные производственные факторы
Штукатур-маляр, маляр-штукатур, маляр	Химический фактор Тяжесть трудового процесса
Слесарь-сантехник	Тяжесть трудового процесса
Газоэлектросварщик, электрогазосварщик	Тяжесть трудового процесса Химический фактор Неионизирующие излучения
Уборщик служебных помещений за уборку общественных санузлов (в т.ч. туалетов): в студ. общежитии № 1, 3; в учебных корпусах № 1, 2; в доме спорта	Тяжесть трудового процесса
Профессор, старший лаборант кафедры ТД за работы в лаборатории 113 на прессе П452Б с использованием формальдегида	Химический фактор

При обеспечении оптимальных или допустимых условий труда на рабочем месте, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, администрация и профсоюзный орган университета принимают решение об отмене доплат за вредные или опасные условия труда.

Основание: трудовой кодекс РФ ст. 147, 219 ТК РФ; ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в редакции ФЗ от 30.12.2020г.



Ректор ФГБОУ ВО «БГИТУ»
В.А. Егорушкин

« 27 » 12 2021 г.

Председатель профсоюзной
организации ФГБОУ ВО «БГИТУ»
Л.Н. Забелина

« 27 » 12

2021 г.



Приложение № 4

к коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом университета

НОРМЫ бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты в ФГБОУ ВО «БГИТУ»

Основание: Типовые отраслевые нормы				
№ п/п	Наименование профессий/виды работ	Пункт Типовых норм	Наименование спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений	Норма выдачи на год
1	2	3	4	5
Основание: Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам высших учебных заведений. Постановление Минтруда РФ от 25.12.1997 № 66 (редакция от 23.08.2016) Приложение №12				
1. Лаборатории, учебные мастерские, учебные полигоны				
1.	Лаборант; старший лаборант; мастер; рабочий При постоянной работе на лесосеках	П.3	Комбинезон х\б Рукавицы комбинированные	1 на 1,5 года 2 пары
2.	Лаборант, старший лаборант, учебный мастер, инженер При постоянной занятости на плавке и разливке металла – кафедра ОТДиФ	П.3	Костюм х\б с огнезащитной пропиткой Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Шляпа войлочная Очки защитные	1 Дежурные Дежурные Дежурная До износа
3	Ст. лаборант, лаборант, учебный мастер, газосварщик При непосредственной занятости газосваркой, газорезкой	П.10	Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Очки защитные	1 на 1,5 г. 1 пара на 2г. 4пары До износа

4	Старший лаборант, лаборант, учебный мастер, электросварщик ручной сварки. При постоянной занятости на электросварке и резке электрической дугой – кафедра ОТДиФ	П. 11	Костюм брезентовый Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Шлем защитный	1 на 2 г. 1 пара на 2 г. 4 пары дежурные дежурные дежурный
---	--	-------	--	---

Преподавателям, научным работникам, аспирантам, инженерам, техникам, лицам, работающим в лабораториях, учебных мастерских и на полигонах бесплатные СИЗ и другие средства индивидуальной защиты выдаются (как дежурные) по нормам, предусмотренным в пунктах 1-20 вышеуказанных Типовых норм, без права выноса из рабочих помещений, согласно заявок директоров институтов

Студентам

5		Студентам, проходящим практику в мастерских <ul style="list-style-type: none"> • Механических, слесарных, столярных • Литейных, сварочных 	<ul style="list-style-type: none"> халат х\б очки защитные халат х\б фартук брезентовый рукавицы брезентовые
---	--	---	---

Общие профессии

Основание: Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанными с загрязнением. Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997 н

6	Старший лаборант; начальник лаборатории	П. 102	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Нарукавники из полимерных материалов	До износа
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
			Очки защитные или щиток защитный лицевой	До износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
7	Библиотекарь; заведующий библиотекой	П. 30	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
8	Заведующий складом, начальник склада, техник	П. 31	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
9	Гардеробщик	П. 19	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт

10	Оператор электронно-вычислительных машин, техник, инженер, отдела информатизации; ст. лаборант, инженер каф. ИТ	П. 19	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
11	Газосварщик; электрогазосварщик; электросварщик ручной сварки	П. 17	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт
			Ботинки или сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар
			Боты, или галоши, или коврик диэлектрические	дежурные
			Щиток или очки защитные термостойкие со светофильтром	До износа
			Очки защитные	До износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
12	Слесарь-сантехник	П. 148	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Очки защитные или щиток защитный лицевой	До износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
13	Дворник	П. 23	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Очки защитные	До износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
14	Кастелянша, комендант	П. 48	Халат и брюки или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект

15	Плотник	П. 127	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Очки защитные	До износа
			Наплечники защитные	дежурные
16	Столяр	П. 162	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары
			Очки защитные или щиток защитный лицевой	До износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
17	Водитель при управлении автобусом, легковым автомобилем	П. 11	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
18	Маляр, штукатур-маляр, маляр-штукатур	П. 40	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки с точечным покрытием	6 пар
			Очки защитные или щиток защитный лицевой	До износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа			
19	Электромонтер	П. 189	Костюм или халат брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт или 1 комплект
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Боты или галоши диэлектрические	дежурные
			Перчатки диэлектрические	дежурные
			Очки защитные или щиток защитный лицевой	До износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
20	Уборщик служебных помещений	П. 171	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пары

21	Работники, выполняющие наружные работы в холодное время года: Штукатур-маляр, маляр-штукатур, Слесарь-сантехник, Газоэлектросварщик, Электромонтер, Столяр, Плотник, Дворник, Садовник, Рабочий по обслуживанию лесного фонда, Мастер леса, Техник лесовод, Техник по обслуживанию зданий	Примечание 16 к приказу от 9.12.2014 № 997н		По II поясу
			Костюм или куртка на утепляющей прокладке от общих производственных загрязнений и механических воздействий или комплект зимней одежды	1 на 2 года
			Ботинки утепленные кожаные с защитным подноском или сапоги кирзовые	1 пара на 1,5 года
			Валенки с резиновым низом	1 пара на 3 года
22	Мойщик посуды	П. 92	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Нарукавники из полимерных материалов	до износа
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
23	Пекарь; повар; помощник повара; кондитер	П. 122	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Нарукавники из полимерных материалов	до износа
24	Грузчик	П. 21	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
25	Кассир	П. 53	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
26	Рабочий по обслуживанию лесного фонда; мастер леса; техник-лесовод	П. 135	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Щиток защитный лицевой или	до износа
			Очки защитные	до износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа			

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России от 03.10.2008 № 543н (с изменениями от 20.02.2014г) Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам жилищно - коммунального хозяйства

VI. садово-парковое хозяйство

27	Садовник, инженер кафедры ЛА и СПС	П. 126	Костюм х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт
			Рукавицы комбинированные или	4 пары
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Полуботинки кожаные или сапоги резиновые	1 пара



Ректор ФГБОУ ВО «БГИТУ»
В.А. Егорушкин

« 12 » 12 2021 г.

Председатель профсоюзной
организации ФГБОУ ВО «БГИТУ»

Л.Н. Забелина

« 12 »

12

2021 г.



Приложение № 5

к коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом университета

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и видов работ с вредными условиями труда, которым устанавливается
компенсационная выплата на молоко,
по результатам проведенной
специальной оценки условий труда**

№ п/п	Профессия виды работ	Вредные производственные факторы
1.	Маляр, маляр-штукатур, штукатур-маляр	Химический фактор
2.	Электрогазосварщик, газосварщик	Химический фактор
3.	Профессор, старший лаборант кафедры ТД - работы в лаборатории 113 на прессе П452Б с использованием формальдегида (проведение процессов формирования, прессовки ДСП)	Химический фактор

Компенсационную выплату на получение молока (0,5 литра) производить за дни, когда работник занят на работах с вредными условиями труда, если он работает в этих условиях не меньше чем половину рабочей смены (независимо от её продолжительности), согласно дополнительному табелю учета рабочего времени во вредных условиях.

Размер выплаты за смену должен быть эквивалентным стоимости 0,5 л молока жирностью не меньше 2,5% в розничной торговле. Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливает решением Ученого Совета университета, с учетом мнения профсоюзной организации. Индексация компенсационной выплаты производится не реже чем два раза в год пропорционально росту цен на молоко.

Основание: трудовой кодекс РФ ст. 222; Приказ Минздравсоцразвития России от 6.02.2009 № 45н с изменениями от 19.02.2014г.



Ректор ФГБОУ ВО «БГИТУ»
В.А. Егорушкин

«27 12» 2021 г.

Председатель профсоюзной
организации ФГБОУ ВО «БГИТУ»
Л.И. Забелина

«27 12» 2021 г.



Приложение № 6

к коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом
университета

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей и видов работ, которые обеспечиваются бесплатно
смывающими и (или) обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование работ, профессия	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств / Норма выдачи на одного работника в месяц
<i>II. раздел</i> <i>Очищающие средства</i>		
Пункт Типовых норм 8. Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли		
1.	Маляр, маляр-штукатур, штукатур-маляр	Мыло туалетное 300г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 500мл
2.	Водитель	Мыло туалетное 300г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 500мл
3.	Кафедры ОТД и Ф, ТТМ и С, ТД (для работников, работающих на станках, сварочном оборудовании, проводящих практические занятия в отдельно стоящих зданиях)	Мыло туалетное 300г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 500мл
4.	Газоэлектросварщик, электрогазосварщик	Мыло туалетное 300г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 500мл
5.	Слесарь по ремонту автомобилей	Мыло туалетное 300г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 500мл
6.	По заявкам руководителя работ на отдельных (производственная необходимость) работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	Мыло туалетное 200г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 250мл в дополнение очищающие кремы, гели и пасты

Пункт Типовых норм 7. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями (допускается не выдавать непосредственно работнику смывающие средства)		
7.	Уборщицы	Мыло туалетное 200г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 250мл
8.	Дворник	Мыло туалетное 200г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 250мл
9.	Слесарь-сантехник	Мыло туалетное 200г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 250мл
10.	Столяр, плотник	Мыло туалетное 200г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 250мл
11.	Кладовщица, кастелянша	Мыло туалетное 200г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 250мл
12.	Электромонтеры	Мыло туалетное 200г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 250мл
13.	Работы в ботаническом саду (садовнику, инженеру, работникам, проводящим практические занятия)	Мыло туалетное 200г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 250мл
14.	ППС, УВП., работники администрации, АХУ	Мыло или дозаторы с жидким смывающим веществом постоянное наличие в санитарно- бытовых помещениях (обеспечивают коменданты учебных корпусов, общежитий, директор УОЛ)
15.	Повар, кондитер, продавец, мойщик, кассир, грузчик	Мыло или дозаторы с жидким смывающим веществом постоянное наличие в санитарно- бытовых помещениях (обеспечивает директор столовой)
16.	Рабочий по обслуживанию лесного фонда, мастер леса, техник-лесовод, техник по обслуживанию зданий	Мыло туалетное 200г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 250мл
17.	На работах, связанных с загрязнением тела (по заявкам руководителя работ)	Мыло туалетное 300г или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах 500мл, средства для мытья тела

<p><i>III. раздел</i> <i>Регенерирующие, восстанавливающие средства</i> Пункт Типовых норм 10. Работы с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасленными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов</p>		
18.	Уборщицы	Кремы, эмульсии восстанавливающие, регенерирующие 100мл
19.	Маляр, маляр-штукатур, штукатур-маляр	Кремы, эмульсии восстанавливающие, регенерирующие 100мл
20.	Повар, кондитер, мойщик	Кремы, эмульсии восстанавливающие, регенерирующие 100мл
<p><i>I. Раздел</i> <i>Защитные средства</i> Пункт Типовых норм 6</p>		
21.	Наружные работы и практические занятия в лесхозе (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных - по заявкам руководителя работ	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих) 200мл

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи средств.

Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (в редакции Приказа Минтруда России от 23.11.2017 № 805н)

Ректор ФГБОУ ВО «БГИТУ»
В.А. Егорушкин



Председатель профсоюзной
организации ФГБОУ ВО «БГИТУ»
Л.Н. Забелина



Приложение № 8

к коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом
университета

Перечень к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи

№ п/п	Наименование медицинского изделия	Требуемое количество, (не менее)
1	Маска медицинская нестерильная одноразовая	10 штук
2	Перчатки медицинские нестерильные, размером не менее М	2 пары
3	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот"	1 штука
4	Жгут кровоостанавливающий для остановки артериального кровотечения	1 штука
5	Бинт марлевый медицинский размером не менее 5 м x 10 см	4 штуки
6	Бинт марлевый медицинский размером не менее 7 м x 14 см	4 штуки
7	Салфетки марлевые медицинские стерильные размером не менее 16 x 14 см № 10	2 упаковки
8	Лейкопластырь фиксирующий рулонный размером не менее 2 x 500 см	1 штука
9	Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 1,9 x 7,2 см	10 штук
10	Лейкопластырь фиксирующий рулонный размером не менее 4 x 10 см	2 штуки
11	Покрывало спасательное изотермическое размером не менее 160 x 210 см	1 штука
12	Ножницы для разрезания повязок	1 штука
13	Футляр или сумка санитарная	1 штука
14	Инструкция по оказанию первой помощи с применением аптечки	1 штука

Аптечки, произведенные (укомплектованные) до 1 сентября 2021 года, подлежат применению в течение срока их годности, но не позднее 31 августа 2025 года.

В случае использования изделий медицинского назначения, входящих в Состав аптечки, или по истечении сроков их годности аптечку необходимо пополнить.

Основание: Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020 № 1331н "Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам" (Зарегистрирован 10.03.2021 № 62703)

Ректор ФГБОУ ВО «БГИТУ»
В.А. Егоровицкий

« 12 » 2021 г.



Председатель профсоюзной
организации ФГБОУ ВО «БГИТУ»
И.Н. Забелина

« 12 » 2021 г.



Приложение № 9

к коллективному договору между администрацией и трудовым коллективом
университета

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников университета с ненормированным рабочим днем,
имеющим право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№.п.п	Наименование должности	Кол-во доп. дней отпуска
1	Начальник штаба по делам ГО и ЧС	6
2	Помощник ректора	6
3	Начальник управления экономики и бухгалтерского учета бухгалтерского учета	6
4	Зам. начальника управления экономики и бухгалтерского учета	5
5	Начальники отделов: учебного, кадров, закупок, юридического, информационной политики и связям с общественностью, управления имуществом комплексом, административно-хозяйственного управления	5
6	Главный инженер	5
7	Главный энергетик	5
8	Комендант общежития	3
9	Комендант учебного корпуса	3
10	Водитель легкового автомобиля, обслуживающий аппарат управления	3
11	Специалист паспортно-визовой службы, бухгалтер-кассир	3
12	Директор учебно-опытного лесхоза (УОЛ)	6
13	Инженер по учебной и производственной работе	6
14	Инженер питомника	3
15	Начальник отдела экономики и бухучета – главный бухгалтер УОЛ	3
16	Начальник отдела УОЛ	7
17	Мастер УОЛ	7
18	Инженер по лесопользованию УОЛ	5
19	Инженер по опытным работам УОЛ	5
20	Инженер по новой технике и технологиям УОЛ	3
21	Техник-лесовод УОЛ	3
22	Водитель УОЛ	7
23	Специалист по связям с общественностью	3