Министерство образования и науки Российской Федерации БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	8
3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ	11
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
5. ОПЛАТА ТРУДА	14
6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ	18
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	25
8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	26
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	29
ПРИЛОЖЕНИЯ 1. Список должностей и профессий по бесплатной выдаче сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам	
 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых работникам 	34
предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск	36

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» (далее университет) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, общероссийским объединением работодателей и Правительством России, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015—2017 годы (далее Соглашение), уставом ФГБОУ ВО «БГУ», Положением о Первичной профсоюзной организации университета и иными актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются работодатель: ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» в лице ректора Суходолова Александра Петровича, именуемый далее «Работодатель», и работники университета, именуемые далее «Работники», представленные Первичной профсоюзной организацией работников Байкальского государственного университета, именуемой далее «Профсоюз» в лице ее председателя Гусевой Инессы Константиновны.
- 1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
 - повышения уровня жизни работников и членов их семей;
 - создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.
- 1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на университет в установленном законодательством порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности университета присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
 - добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в университете;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности и улучшению качества учебного процесса и работы сотрудников;
 - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности посредством подписания дополнительных соглашений между Работодателем и Профсоюзом.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников университета.
- 1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, расторжения трудового договора с руководителем университета.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.
- 1.13. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 1 декабря 2015 г.
- 1.14. Работодатель учитывает мнение Профсоюза при принятии и (или) изменении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - соглашение по охране труда
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
 - положение о премировании работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.
- 1.15. Стороны определяют следующие формы участия в управлении университетом непосредственно работниками и через Профсоюз:
 - учет мнения Профсоюза (согласование с Профсоюзом);
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - обсуждение с Работодателем вопросов о работе университета,
 - внесение предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение планов социально-экономического развития организации;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
- представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления университета соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными ч. 2 ст. 53
 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - другие формы.

- 1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на университет соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.
- 1.17. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
- 1.18. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в университете Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более 5-ти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ. 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 федеральным законом (ст. 58, 59 ТК РФ).
- 2.3. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 332 ТК РФ).

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

- 2.4. Конкурсный отбор претендентов проводится в соответствии с положением «О порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 г. № 749, уставом и иными локальными нормативными актами университета.
- 2.5. Заключению трудового договора на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой, а также переводу на должность декана факультета и заведующего кафедрой предшествует избрание на замещение соответствующей должности.
- 2.6. Избрание на замещение соответствующей должности декана или заведующего кафедрой проводится в соответствии с положением о выборах на должность декана факультета и заведующего кафедрой университета от 7 октября 2015 г. № 01-10-53.
- 2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.
- 2.8. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (п. 20 Отраслевого соглашения).
- 2.9. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

- 2.10. При прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договорах с работниками производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.
- 2.11. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об

испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для проректоров, главных бухгалтеров и их заместителей, директоров филиалов, представительств — не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ч. 5 ст. 70 ТК РФ).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ч. 4, ст. 70 ТК Р Φ .

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

- 2.12. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.
- 2.13. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста педагогических работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.
- 2.14. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.
- 2.15. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст. 372 ТК).
- 2.16. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на дополнительное профессиональное образование (далее ДПО) реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ч. 2 ст. 197 ТК РФ).
- 2.17. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или на ДПО с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).
- 2.18. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

2.19. Работник вправе отказаться от получения ДПО, если Работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций.

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

2.20. При выполнении Работодателем условий договора, связанного с ДПО, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка Работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст. 192 ТК РФ.

В то же время при аттестации педагогических работников следует учитывать, что неполучение ими ДПО не может служить основанием для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры университета, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, предварительно рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в пп. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ осуществляются в соответствии с положением ст. 373 ТК РФ.
- 3.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации университета, сокращения объемов учебной нагрузки (объемов иной работы), ухудшения финансово-экономического положения университета.
- 3.3. Привлечение и использование в университете иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения Профсоюза.
- 3.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, сообщить в письменной форме Профсоюзу о сокращении численности и штата работников

университета, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Сокращение проводится в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.5. Стороны договорились установить максимально допустимый уровень высвобождения в 10 % от общей численности работников в год.

Критерии массового сокращения в университете устанавливается отраслевым соглашением.

- 3.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии, согласно отраслевого Соглашения);
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.
- 3.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.
- 3.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным пп. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

- 3.9. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.
- 3.10. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из университета в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.
- 3.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников университета Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Режим рабочего времени в университете определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.
- 4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени 40, а у профессорско-преподавательского состава 36 часов в неделю.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в порядке и по основаниям, предусмотренным ст. 99 ТК РФ.

4.3. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе: — на один час — для всех работников;

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 13.00 до 14.00. Преподавателям, сотрудникам, обучающимся, отдельным подразделениям вуза и группам работников приказом Работодателя с учетом мнения Профсоюза может устанавливаться другое время начала и окончания работы и обеденного перерыва. Это условие должно быть определено в каждом трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ) и в Правилах внутреннего трудового распорядка.

На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня. Перечень таких участков и работ, порядок и место приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями, включенными в трудовые договоры.

- 4.5. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:
- для ППС 64 календарных дня (из них 56 календарных дней, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и 8 календарных дней, в соответствии с Законом РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»);
- для остальных категорий работников 36 календарных дней (из них 28 календарных дней, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и 8 календарных дней, в соответствии с Законом РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»);
- кроме того, для отдельных категорий работников также предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с законодательством РФ.

4.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее время пользуются профессорско-преподавательский состав.

Работодатель под роспись извещает работника о времени отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

- 4.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в университете. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть представлен и до истечения шести месяцев. (ст. 122 ТК РФ)
- 4.8. Супругам, работающим в университете, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- 4.9. Все работники университета имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем с учетом ч. 1 ст. 128 ТК РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА

- 5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников университета на основании положения об оплате труда работников университета, настоящего коллективного договора и других локальных нормативных актов Работодателя.
- 5.2. Финансовое обеспечение расходов на оплату труда в университете осуществляется за счет следующих источников: субсидий федерального бюджета на возмещение нормативных затрат, связанных с выполнением государственного задания; средств от приносящей доход деятельности (собственные доходы); целевых средств; прочих поступлений.
- 5.3. Система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных госу-

дарственных учреждений». Система основана на дифференциации заработной платы работников различных категорий (ст. 135, 144 ТК РФ).

Заработная плата работников университета не может быть ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ).

- 5.4. Должностной оклад (ставка) выплачивается работнику университета за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами университета. К минимальным (базовым) размерам окладов (ставкам заработной платы) по квалификационным уровням соответствующих ПКГ устанавливаются повышающие коэффициенты, которые образуют должностные оклады.
- 5.5. Размеры базовых окладов работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, среднего профессионального образования, работников культуры, искусства и кинематографии, медицинских и фармацевтических работников, работников научных исследований и разработок, а также работников других отраслей устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.
- 5.6. На основании положений ТК РФ система оплаты труда работников университета, включающая размеры окладов (базовых окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором и Положением об оплате труда в соответствии с законодательством РФ, а также с учетом мнения Профсоюза работников.

Система оплаты труда работников университета, устанавливается с учетом:

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, специалистов и служащих;
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - положений коллективного договора;
 - мнения Профсоюза университета.
- 5.7. Работникам университета, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается оплата труда в повышенном размере по сравнению с окладами (базовыми окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По результатам специальной оценки условий труда, согласно Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 % или до 24 %, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611.

5.8. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда либо специальные замеры производственной среды.

Перечень работ и доплат включается в положение об оплате труда работников университета. Устанавливая этот вид доплат, стороны заявляют, что будут прилагать все усилия для рационализации рабочих мест, снижения степени тяжести или вредности условий труда. В случае реализации указанных целей соответствующие доплаты могут быть уменьшены или отменены по согласованию представителей сторон.

- 5.9. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к заработной плате. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не более 100% заработной платы по замещаемой должности.
- 5.10. Приказами Работодателя отдельным работникам, могут устанавливаться стимулирующие надбавки. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

- 5.11. В соответствии с положением о стимулирующей надбавке профессорско-преподавательскому составу университета выплачивается стимулирующая надбавка штатным преподавателям, для которых университет является основным местом работы, а также внутренним совместителям в соответствии с показателями для установления таких надбавок, определенными данным положением.
- 5.12. Сотрудникам, имеющим почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» устанавливается надбавка в размере 13,5 % должностного оклада согласно Положению «Об отраслевой системе поощрения работников образовательных учреждений системы среднего, высшего, послевузовского профессионального и соответствующего дополнительного образования», утвержденного приказом Госкомвуза России от 28 июня 1995 г. № 1235.
- 5.13. Работникам выплачиваются премии и разовые поощрительные выплаты по результатам работы, к профессиональным праздникам и юбилейным датам, по представлению руководителя подразделения и на основании приказа Работодателя, при наличии финансовых средств, направляемых на оплату труда, а также из прибыли университета.
- 5.14. При направлении работника в служебную командировку, за ним сохраняется средняя заработная плата на количество календарных дней командировки, а также оплачиваются дополнительные расходы на транспорт, медицинскую страховку, оформление виз. В случае утери документов, подтверждающих расход по проезду, с разрешения Работодателя, работнику может быть оплачен проезд по минимальной стоимости проезда при предоставлении справки из транспортной организации.
- 5.15. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время с применением районного коэффициента 20 % и надбавки за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области 30 %.
- 5.16. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы и в двойном размере часовой заработной платы за последующие часы работы.
- 5.17. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 5.18. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачи-

вается компенсация в течение одного месяца, с тем, чтобы их заработок равнялся заработной плате на прежнем рабочем месте.

- 5.19. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению университета, на весь срок обучения сохраняется их заработная плата.
- 5.20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном учреждении за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода.
- 5.21. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется заработная плата.
- 5.22. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены вне рабочего времени.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. $254 \text{ TK } \text{P}\Phi$).

5.23. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Достижение высокого уровня оказания образовательных услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых технологий и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

5.24. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (1 и 16 числа каждого месяца, 60 % и 40 % соответственно) в денежной форме в валюте РФ путем перечисления на зарплатные карты либо лицевые счета работников.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ч. 2, ст. 136 ТК РФ).

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

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

- 5.25. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.
- 5.26. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.27. Работодатель принимает на себя обязательства по оплате расходов на оказание банковских услуг по обслуживанию карт банками по перечислению заработной платы работникам.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

- 6.1. Безопасность работников университета при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.
- 6.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования, согласно приказу Минздравсоцразвития от 1 апреля 2012 г. № 181н в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета. Выделять на эти мероприятия ежегодно средства в сумме, указанной в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.
- 6.3. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, снижению уровней профессиональных рисков работников.
- 6.4. Создание в соответствии со ст. 218 ТК РФ Комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профсоюза в количестве 6 человек.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

- 6.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
- 6.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных видов специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей согласно прил. 1 и 2.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

- 6.8. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 6.9. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 6.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.11. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения Профсоюза.
 - 6.12. Организовывать проведение за счет собственных средств:
- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), в том числе углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. № 302н;
- обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

- 6.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 6.14. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 6.15. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Иркутской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.
- 6.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 6.17. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другой работы на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

- 6.18. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 6.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 6.20. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболев-

ших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

- 6.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24 июня 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- 6.22. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения Профсоюза.
- 6.23. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- 6.24. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством согласно прил. 3.
- 6.25. Обеспечение аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.
- 6.26. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с Профсоюзом (уполномоченными профсоюзного комитета) вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.
- 6.27. Освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка представителей Профсоюза в комиссиях по охране труда, уполномоченных профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.
- 6.28. Предусмотрение уполномоченным от Профсоюза по охране труда за участие в общественном управлении университетом (ст. 53 ТК РФ) следующих гарантий деятельности: стимулирующие выплаты не менее 10 % от минимального размера оплаты труда, балы в рейтинге и иные установленные законодательством.
- 6.29. Обеспечение температурного режима в рабочих и учебных помещениях в соответствии с санитарными нормами. Температура в этих помещениях должна быть не ниже 18 °C и не выше 28 °C.
- 6.30. Предоставление помещения для организации дополнительных медицинских услуг работникам в соответствии с планом санитарно-оздоровительных мероприятий.

- 6.31. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:
- не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162;
- исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105;
- снижать нормы выработки, нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;
- исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

6.32. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

- исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163;
- исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России № 7 от 7 апреля 1999 г.;
- лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование);
- исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.33. Обязанности работника в области охраны труда:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж

по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.34. Обязанности Профсоюза в области охраны труда:

- разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда;
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды;
- информировать работников о произошедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению;
- участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, в разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний;
- участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- избрать уполномоченных по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденным постановлением исполнительного комитета ЦС Профсоюза народного образования и науки РФ № 13-12 от 26 марта 2013 г.;
- осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профсоюзах».
- 6.35. Стороны руководствуются в своей деятельности планом по улучшению условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, разрабатываемым ежегод-

но к 1 марта на основе осуществляемого Работодателем совместно с Профсоюзом анализа заболеваемости работников университета.

6.36. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов за счет собственных средств.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением Профсоюза, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя заключение подтверждает мнение Профсоюза об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует Профсоюзу понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

- 6.37. Работодатель и Профсоюз согласовывают порядок работы залов Центра студенческого питания Университета с целью эффективного обслуживания работников и учащихся в течение всей рабочей недели и на период сессии.
- 6.38. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда за 2 года, а также производит оплату расходов, связанных с погребением, согласно законодательству РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

- 7.1. Стороны договорились, что:
- 7.1.1. Университет на возвратной основе может оказывать СНТ университета финансовую помощь в виде предварительной оплаты проектной документации, различных согласований, первичного авансирования начала строительства.
- 7.1.2. При формировании плана финансово-хозяйственной деятельности университета следует выделять средства, полученные от приносящей доход деятельности, для:
 - санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
 - реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- не менее 2 % полученных от приносящей доход деятельности средств на оздоровление работников и обучающихся университета (п. 9.5 Отраслевого соглашения).
- 7.1.3. Следует осуществлять меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников и их детей за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

- 7.2. На счет Профсоюза перечисляются денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются отдельным соглашением (п. 4 ст. 377 ТК РФ, п. 9.6.3 Отраслевого соглашения).
 - 7.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) в размере 1 000 р.;
- в связи со смертью работника Университета семье работника не менее месячной заработной платы работника.
- 7.4. Работодатель осуществляет социальную поддержку неработающих пенсионеров по старости, проработавших в университете более 20 лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из университета. Четыре раза в год (Новый год, 23 февраля или 8 марта, 9 мая, 1 октября) выделяется материальная помощь в размере 500 р. каждому. Ветеранам войны, тыла, блокадникам к 9 мая выделяется материальная помощь в размере 2 000 р. каждому. Координацию работы осуществляет Совет ветеранов при университете.
- 7.5. Работодатель принимает на свои расходы обучение детей сотрудников в университете при условии, что стаж работы сотрудника в университете не менее 15 лет; для научно-педагогических работников, имеющих ученое звание профессора не менее 5 лет.
- 7.6. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления.
- 7.7. Работодатель премирует работников университета, имеющих стаж работы в университете не менее 10 лет, по достижению ими юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75 и более лет).
- 7.8. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками университета и членами их семей.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством, ТК РФ, отраслевым и областным Соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 8.2. Профсоюз представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников университета, являющихся членами профсоюза, а также интересы

всех работников университета при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем.

8.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей университета и структурных подразделений, других должностных лиц университета. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью Профсоюза, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

8.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование кабинет № 807 на 8 этаже 3 корпуса по адресу: ул. Ленина, 11, оборудованный соответствующей мебелью, технически оснащенный и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану данного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников университета.

- 8.5. Для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляются городской телефон 25-55-50 и внутренний телефон 108, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи.
- 8.6. По заявке Профсоюза, поданной не менее чем за 2 дня, ему предоставляются транспортные средства для реализации общественных мероприятий работников университета.
- 8.7. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд Профсоюза.
- 8.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза в размере, предусмотренном уставом отраслевого профсоюза.
- 8.9. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет университета необходимых периодических изданий по списку, представляемому Профсоюзом, предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза правовую базу данных и оплачивает обновление ее содержания.

- 8.10. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в Профсоюз информацию о производственной и финансово-экономической деятельности университета.
- 8.11. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Профсоюз не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

- 8.12. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения по существу имеющихся разногласий.
- 8.13. Работодатель обязуется создавать условия для организации и проведения Профсоюзом независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых Работодателем.
- 8.14. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профсоюза, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:
- беспрепятственно посещать и осматривать производственные помещения, отделы, мастерские, другие места работы в университете;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
- проверять работу предприятий торговли и общественного питания, расположенных на территории университета, медпункта, КДЦ «Художественный», общежитий, коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих работников университета.
- 8.15. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития университета, регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение месяца рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

8.16. Работодатель обеспечивает участие с правом голоса председателя Профсоюза в составе Ученого совета университета, председателей профсоюзных органов подразделений — в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации университета; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев.

- 8.17. Через средства массовой информации, имеющиеся в университете, Профсоюз вправе информировать работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.
- 8.18. Работодатель не препятствует проведению в течение рабочего дня профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования с ним времени их проведения.
- 8.19. Работодатель обязуется осуществлять оплату труда председателя профсоюзного комитета в размере ставки доцента университета (ч. 7 ст. 377 ТК РФ).
- 8.20. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, представителям Профсоюза в комиссиях университета общественная работа учитывается при подведении итогов рейтинга до 500 баллов в год по представлению председателя Профсоюза университета.
- 8.21. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях Университета освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными вышестоящими профсоюзными органами.
- 8.22. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- 9.2. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на

собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

- 9.3. Профсоюз, заключивший настоящий коллективный договор, для контроля над его выполнением:
 - проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений настоящего коллективного договора.
- 9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 38 ТК РФ.
- 9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 9.7. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора.

От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет»

От работников:

Председатель Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет»

A.H. Cyxing and B

I I Truck

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

СОГЛАСОВАНО:

На заседании ПК ФГБОУ ВО «БГУ»

20 ноября 2015 г. Обрания професительной выбранция работников Байкальского государственного умиверситета

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ФГБОУ ВО «БГУ»



СПИСОК

должностей и профессий по бесплатной выдаче сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

(Постановление Минтруда РФ № 69 от 30.12.1997 г. с изменениями от 17.12.2001 г., Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России № 357н от 22.06.2009 г., Приказ Минздравсоцразвития России № 997н от 09.12.2014 г.)

No	Наименование про-	Наименование специальной одежды, специальной обуви и	Норма выдачи
Π/Π	фессий и должностей	других средств индивидуальной защиты	на год
1	2	3	4
1.	Архивариус	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		и механических воздействий или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.
		механических воздействий	_
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтру-	до износа
		ющее	
		Зимой:	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений на утепляющей прокладке	дежурная
2.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт
		механических воздействий	
3.	Водитель	При управлении грузовым, специальным автомобилем:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		и механических воздействий;	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 шт.
		Зимой:	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 2 года
		на утепляющей прокладке	
		Сапоги резиновые	дежурные
		При управлении автобусом и легковым автомобилем:	_
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		и механических воздействий	10
	D	Перчатки с точечным покрытием	12 пар
4.		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	ка	и механических воздействий	1
		Ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием Зимой:	6 пар
			1 2
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	т шт. на 2 года
		меланических воздействий на утеплиющей прокладке	

1	2	3	4
5.	Электрогазосвар-	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт.
] 3.	щик	Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повы-	1 ш1. 1 пара
	Щик	шенных температур, искр и брызг расплавленного металла	Тпара
		Перчатки с полимерным покрытием или	6 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Рукавицы брезентовые	4 пары
		Зимой:	_
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт. на 2 года
		механических воздействий на утепляющей прокладке	
6.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
7.	Грузчик;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	подсобный рабочий	и производственных воздействий	12
		Перчатки с полимерным покрытием	12 шт.
8.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		и механических воздействий	1
		Ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара 6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием Зимой:	Опар
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара
		вотинки кожаные утензенные с защитным подноском	на 1,5 года
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 2 года
		и механических воздействий на утепляющей прокладке	, ,
9.	Заведующий скла-	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических	1 шт.
).	дом	воздействий или	1 ш1.
	дом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.
		механических воздействий	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
10.	Маляр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	P	и механических воздействий	
		Ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Зимой:	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и	дежурная
11	Voorowayyy	механических воздействий на утепляющей прокладке	1
11.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i>	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.
		механических воздействий	1 1111.
12	Лифтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
12.	лифтор	и механических воздействий	1 1111.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
13	Копировщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.
13.	Коппровщик	механических воздействий	1 III1.
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
14.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		и механических воздействий	
		Зимой дополнительно:	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт. на 2 года
		механических воздействий на утепляющей прокладке	
		При выполнении работ по ремонту канализационной сети и	
		ассенизаторских устройств:	1 1 5
		Костюм брезентовый	1 шт. на 1,5 года
		Противогаз шланговый Зимой:	дежурный
		<i>Тимои.</i> Комбинезон для защиты от общих производственных загрязне-	дежурный
		ний и механических воздействий на утепляющей прокладке	домурный
	1	I mercani i comin bosquierbini na y rensimomen npomiadic	

1	2	3	4
15.	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	1	и механических воздействий	
		Ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Зимой:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	дежурный
		и механических воздействий на утепляющей прокладке	31
16.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		и механических воздействий	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Зимой:	•
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт. на 2 года
		механических воздействий на утепляющей прокладке	
17.	Слесарь-электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Ботинки кожаные с защитным подноском	1 пара
		Зимой:	•
		Куртка на утепляющей прокладке	дежурная
18.	Уборщик служеб-	Костюм для защиты от общих производственных и механиче-	1 шт.
	ных помещений	ских воздействий или	
		Халат для защиты от общих производственных и механиче-	1 шт.
		ских воздействий	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		При мытье полов и мест общего пользования (туалеты):	
		Сапоги резиновые	1 пара
19.	Электромеханик по	Костюм для защиты от общих производственных и механиче-	1 шт.
	лифтам	ских воздействий	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
20.	Дежурный опера-	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
	тивный	и механических воздействий.	
		Рубашка	1 шт.
21.	Техник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		и механических воздействий	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Очки защитные	до износа

Приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ) осуществляется за счет работодателя (ст.ст.212 ,221 ТК Р Φ).

Приобретение и выдача работникам СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

СОГЛАСОВАНО:

На заседании ПК ФГБОУ ВО «БГУ»



УТВЕРЖДАЮ:



НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приказ Минздравсоцразвития России № 1122н от 17.12.2010 г. с изменениями и дополнениями, согласно приказу Минтруда России №48н от 07.02.2013 г.)

	и дополнениями, согласно приказу Минтруда госсии летон от 07.02.2015 г.)					
No	Наименование	Виды смывающих и	Норма выдачи на месяц	Пункт типовых правил		
п/п	профессий и долж-	(или) обезвреживаю-				
	ностей	щих средств		_		
1	2	3	4	5		
1.	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства	200 г мыло туалетное или хозяйственное, 250 мл жидкие моющие средства с дозирующих устройствах	П. 8 Приказа № 1122н от 17.12.2010 г.		
2	Dawrener anna cafer	T	1 1	П. 9. Пеууулаа № 1122уу		
2.	Водитель автомобиля, водитель погрузчика	Твердое туалетное мыло или моющие средства	300 г мыло туалетное или хозяйственное, 250 мл жид- кие моющие средства в дози- рующих устройствах	П. 8 Приказа № 1122н от 17.12.2010 г.		
3.	Слесарь-сантехник	Твердое туалетное мыло или моющие средства	300 г мыло туалетное или хозяйственное или 500 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах	П. 8 Приказ № 1122н от 17.12.2010 г.		
4.	Маляр	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	300 г мыло туалетное или хозяйственное или 250 мл жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	П. 8 Приказ № 1122н от 17.12.2010 г.		
5.	Столяр	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200 г мыло туалетное или хозяйственное, 250 мл жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	П. 7 Приказ № 1122н от 17.12.2010 г.		
6.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Твердое мыло или жидкие моющие средства	200 г мыло туалетное или хозяйственно или 250 мл жидкое моющее средство в дозирующем устройстве	П. 7 Приказ № 1122н от 17.12.2010 г.		
7.	Медицинские работники — медсестра	Мыло или жидкие моющие средства	200 г мыло туалетное или хозяйственное или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	П. 7 Приказ № 1122н от 17.12.2010 г.		
8.	Электрогазосварщик	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г мыло туалетное или хозяйственное или 500 мл жидкие моющие средства в дозирующем устройстве	П. 8 Приказ № 1122н от 17.12.2010 г.		
9.	Архивариус	Мыло или жидкие моющие средства	200 г мыло туалетное или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	П. 7 Приказ № 1122н от 17.12.2010 г.		

	- 1	3	4	5
10. E	Ведущий электроник		300 г мыло туалетное или	П. 8 Приказа № 1122н
		мыло или жидкие мою-	хозяйственное или 250 мл	от 17.12.2010 г.
		щие средства	жидкие моющие средства в	
11 1	I/	M	дозирующем устройстве	П 7 П № 1122
11. 1		Мыло или жидкие моющие средства	200 г мыло туалетное или хозяйственное или 250 мл	П. 7 Приказ № 1122н от 17.12.2010 г.
		щие средства	жидкие моющие средства в	01 17.12.2010 1.
			дозирующем устройстве	
12. B	Библиотекарь	Мыло или жидкие мою-	200 г мыло туалетное или	П. 7 Приказ № 1122н
		щие средства	250 мл жидкие моющие	от 17.12.2010 г.
		•	средства в дозирующем	
			устройстве	
13. Γ		Мыло или жидкие мою-	200 г мыло туалетное или	П. 7 Приказ № 1122н
		щие средства	250 мл жидкие моющие	от 17.12.2010 г.
			средства в дозирующем	
1 / T	т. 1	M	устройстве	П 7 П № 1122
14. J	* *	Мыло или жидкие мою-	200 г мыло туалетное или 250 мл жидкие моющие	П. 7 Приказ № 1122н от 17.12.2010 г.
		щие средства	средства в дозирующем	01 17.12.2010 1.
			устройстве	
15. I	Копировщик	Мыло или жидкие мою-	200 г мыло туалетное или	П. 7 Приказ № 1122н
	*	щие средства	250 мл жидкие моющие	от 17.12.2010 г.
			средства в дозирующем	
			устройстве	
		Мыло или жидкие мою-	200 г мыло туалетное или	П. 7 Приказ № 1122н
p	рабочий	щие средства	250 мл жидкие моющие	от 17.12.2010 г.
4	_		средства	
17.	Цворник	Твердое туалетное	300 г мыло туалетное или	П. 7 Приказ № 1122н
		мыло или жидкие мою-	хозяйственное или 250 мл	от 17.12.2010 г.
		щие средства	жидкие моющие средства в дозирующем устройстве	
18 7	Электромеханик по	Твердое туалетное	300 г мыло туалетное или	П 8 Приказ № 1122
		мыло или жидкие мою-	хозяйственное или 250 мл	от 17.12.2010 г.
	-	щие средства	жидкие моющие средства в	01 17.12.2010 1.
		1	дозирующих устройствах	

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

СОГЛАСОВАНО:

На заседании ПК ФГБОУ ВО «БГУ»

Первичная профсомуная профсомуная профсомуная профсомуная профсомуная профсомуная пработников работников рабо

УТВЕРЖДАЮ:

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении которых работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

(ст. 117 ТК РФ, Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 г.)

No	Наименование	Вид профессий,	Предоставленная	Примечание
Π/Π	подразделения	должностей, вид работы	льгота	
1	2	3	4	5
1.	Эксплуатационно-	Электрогазосварщик:		Разд. XIII. Сварочное
	технический отдел			роизводство
		а) при наружных работах	7 календ. дней	п. 13 (д)
		б) при работах в		
		помещениях	14 календ. дней	п. 13 (г)
2.	Эксплуатационно-	Слесарь-сантехник	7 календ. дней	Разд. XXXVIII. Водопро-
	технический отдел;	(работа по прочистке и		водно-канализационное
	Студгородок;	ремонту канализационной		хозяйство
	Колледж Байкальского	сети и водопроводных		п. 15
	университета	колодцев)		
3.	Хозяйственная часть;	Уборщик служебных	7 календ. дней	Разд. XLIII. Общие
	Студгородок; СКДЦ	помещений (уборка		профессии
	«Художественный»;	общественных туалетов)		п. 211
	Колледж Байкальского			
4	университета	N. 4	7	D. VIV.M
4.	Отдел капитального	Маляр	7 календ. дней	Разд. XIV. Малярные рабо-
	ремонта			ты п. 5
5.	CVIII "Vyyrovyoompoy	Киномеханик	7 = 2 =	
٥.	СКДЦ «Художествен- ный»	Киномеханик	7 календ. дней	Разд. XXXVI. Предприятия и учреждения культуры
	ныи//			п. 1
6.	Студгородок	Средний медицинский	14 календ. дней	Разд. XL. Здравоохранение
0.	Студгородок	персонал учреждений	т і календ. днен	п. 176
		просвещения — медсестра		1. 1.0
	I.	простания		1