

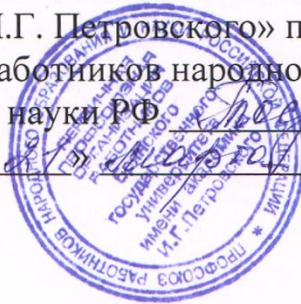
Ректор ФГБОУ ВО
«Брянский государственный
университет имени академика
И.Г. Петровского»



А.В. Антюхов

«17» марта 2017 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников БГУ имени академика
И.Г. Петровского» профсоюза
работников народного образования
и науки РФ



О.С. Тарико
«17» марта 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией
и трудовым коллективом
ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет
имени академика И.Г. Петровского»

Брянская
городская администрация
241002, г.Брянск,
пр-т Ленина, 35.

Зарегистрировано

Per.№ 369
"19" 04 2017 г.

Первый заместитель Главы
городской администрации
[Signature]

Брянск

- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и Профсоюзной организацией;
- создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий работников;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения работников;
- стороны признают, что основой предоставления льгот, социальных гарантий и условий труда является успешная работа университета.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников университета и его структурных подразделений.

1.6. Положения коллективного договора не могут служить препятствием для более благоприятных трудовых условий, устанавливаемых законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением или трудовыми договорами с конкретными работниками.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторон и действует в течение 3 лет.

1.8. Профсоюзная организация является полномочным представителем трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, увольнения, а также по другим вопросам трудовой и социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.9. В случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, ректорат при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, согласовывает их с выборным профсоюзным органом.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором, либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительных органов профсоюзной организации, являются недействительными.

1.10. Администрация, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюзной организации посещать подразделения университета, в которых работают их члены Профсоюза, для реализации установленных задач и предоставленных законодательством прав, а также обязаны предоставлять представителям профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

1.11. В университете действует порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов по письменному заявлению работников-членов профсоюза.

1.12. Администрация обязуется в 2-х недельный срок после подписания размножить коллективный договор и ознакомить трудовой коллектив с текстом коллективного договора.

1.13. При приеме на работу новых работников отдел кадров знакомит их с коллективным договором.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.15. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором.

1.16. Лица, виновные в нарушении и неисполнении коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральным законом.

1.17. В случае реорганизации сторон права и обязательства по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

2. Обязательства представителей сторон коллективного договора.

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Выполнять условия коллективного договора.

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы, иных федеральных программ в сфере образования.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.4. В период действия коллективного договора и при условии его выполнения не прибегать к коллективным трудовым спорам.

2.1.5. Прилагать все усилия для сохранения в организации социального мира и стабильности обстановки.

2.1.6. Поощрять работников, добросовестно выполняющих свои обязанности (премии, грамоты и др.), в соответствии с нормативными правовыми актами университета.

2.1.7. Принимать меры по соблюдению производственной и трудовой дисциплины и использованию рабочего времени для производительного труда.

2.1.8. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников университета.

2.2. Администрация:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждения в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными федеральным законом о федеральном бюджете.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и научных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет профсоюзной организации по ее запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности и (или) штатов работников.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям профсоюзной организации принимать участие в работе коллегии, совещаниях, комиссиях и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в профсоюзную организацию для согласования в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

2.3. Профсоюзная организация:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждения.

2.3.4. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.7. Обеспечивает участие представителей выборного профсоюзного органа в проведении аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников учреждения.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1 Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными соглашениями, регулирующими вопросы трудовых правоотношений, настоящим коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.1.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Перевод на другую работу допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми и локальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава Университета.

3.1.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых находится у работодателя, другой – у работника.

3.1.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению между работником и работодателем и в письменной форме.

3.1.7. Трудовой договор с работниками университета заключается, как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор).

3.1.8. 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, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.1.9. Должности научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский и научный состав) замещаются по трудовому договору на определенный срок до пяти лет, заключению которого предшествует конкурсный отбор претендентов. Положение о порядке замещения

должностей педагогических работников и порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.1.10. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом и иными локальными нормативными правовыми актами университета.

3.1.11. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель уведомляет об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3.1.12. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

3.1.13. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

3.1.14. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, за исключением случаев предусмотренных законами Российской Федерации.

3.1.15. 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.

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

3.2. Работодатель (его полномочные представители) обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом университета, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

3.3. Работодатель и профсоюзная организация договорились:

3.3.1. Совместно участвовать в совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка замещения должностей научно-педагогических работников университета.

3.3.2. Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.4. Принимать меры к недопущению заключения срочных трудовых договоров с работниками, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, за исключением случаев привлечения их для выполнения работ, связанных с временным

расширением объема оказываемых вузом услуг и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.5. Процедура расторжения трудового договора с педагогическим или научным работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом учреждения.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и профсоюзная организация исходят из того, что:

4.1.1. Формирование системы оплаты труда работников, включающей 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 соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляются с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60%;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании университета;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством РФ).

4.1.2. В случаях, когда система оплаты труда работников предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения ВАК о выдаче диплома.

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

4.1.3. Стороны признают, что заработная плата сохраняется за работниками в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

4.1.4. 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, сохраняет до проведения специальной оценки условий труда компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда.

4.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.1.6. Оплата труда педагогических работников университета за время работы в период зимних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.1.7. Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. На работающих по совместительству распространяются положения и правила настоящего коллективного договора.

При условии установления совместителям нормированных заданий оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Проводить мониторинг системы оплаты труда в учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников, совместно разрабатывать положения по совершенствованию норм по оплате труда.

4.2.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и других работников университета для определения размера стимулирующих выплат.

4.2.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренному статьёй 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

4.3. Администрация обязуется:

4.3.1. Оплату труда всех категорий работников университета осуществлять на основе Положения об оплате труда работников учреждения (Приложение №1).

4.3.2. Производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы в университете осуществляется: 18 числа каждого календарного месяца – часть заработной платы за текущий календарный месяц (аванс) и 3 числа каждого календарного месяца – часть заработной платы за прошедший календарный месяц (окончательный расчет).

4.3.3. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск по желанию работника переносится до получения им отпускных выплат.

4.3.4. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам в день выдачи заработной платы.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

4.3.5. Производить выплату заработной платы, как правило, перечислением на банковский счет, указанный работником, либо в кассе наличными средствами. Перечисление сумм заработной платы на банковский

счет работника осуществлять за счет средств университета в случае, если банковский счет открыт в банке, с которым университет заключил государственный контракт в порядке, установленном законодательством о закупке товаров (услуг, работ) для государственных и муниципальных нужд. Перечисление заработной платы на банковские счета, открытые в иных банках, осуществлять за счет средств работника.

Перечисление сумм заработной платы на банковские счета осуществлять на основании письменного заявления работника, в котором он уведомляет работодателя о своем согласии с правилами перечисления сумм заработной платы на банковский счет.

4.3.6. Формирование и использование внебюджетных средств осуществлять в соответствии с Уставом и с учетом Положения о формировании и использовании внебюджетных денежных средств и порядке сдачи в аренду имущества, находящегося в оперативном управлении университета. Администрация разрабатывает и реализует мероприятия, стимулирующие деятельность факультетов и других структурных подразделений университета по формированию внебюджетных средств.

4.3.7. Ежегодно ученым советом университета устанавливать предельный уровень учебной нагрузки на ставку для профессорско-преподавательского состава, не превышающий 900 часов. Оплата учебной и иной работы (в том числе замещений по больничным листам), выполняемой сверх индивидуальных планов, производить в порядке, установленном законодательством и Положением об оплате труда работников университета.

4.3.8. Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при разработке локальных актов по вопросам нормирования и оплаты труда работников.

4.4. Профком обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением установленного порядка оплаты и нормирования труда, за своевременностью ввода гарантируемого государством минимума оплаты труда, системы компенсационных выплат, предоставления льгот и гарантий работникам университета.

4.4.2. Оказывать работникам университета юридическую помощь, консультации по экономико-правовым, социальным и другим вопросам.

5 . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны согласились, что:

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работника университета, необходимая для выполнения трудовых обязанностей, устанавливается в соответствии с действующим законодательством и не превышает 40 часов в неделю. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Общий режим работы устанавливается локальным актом с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

5.1.2. Продолжительность рабочего времени работника из числа профессорско-преподавательского состава за ставку заработной платы составляет 6 часов в день при шестидневной рабочей неделе, учебная нагрузка устанавливается в зависимости от его квалификации и профиля кафедры в объеме до 900 часов в год.

5.1.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.1.4. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.1.5. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, считается рабочим временем педагогического работника университета. В эти периоды педагогический работник в соответствии с утвержденным графиком выполняет педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, предусмотренной должностными обязанностями, утвержденными в установленном порядке, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной ему до начала каникул, и ежедневной продолжительности рабочего времени, необходимого для выполнения работ.

5.1.6. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

5.2. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-

методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

5.3. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской работой, а также учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка университета, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

5.4. Общим выходным днем является воскресенье.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению ректора с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.8. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, а также режим гибкого рабочего времени.

5.9. В целом режим рабочего времени и времени отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемых в соответствии с ТК РФ и с учетом мнения профсоюзной организации.

5.10. Деканаты при составлении расписаний учебных занятий стремятся соблюдать равномерность распределения недельной нагрузки преподавателей с учетом их пожеланий, и по возможности не допускать перерывов между занятиями.

5.11. Для вахтеров, сторожей, дежурных и охранников в общежитиях, учебных корпусах установить продолжительность рабочей смены в 12 часов в соответствии с графиками сменности и вести суммированный учет рабочего времени в течение месяца.

5.12. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

5.13. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться в каникулярное время к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.)

в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

5.14.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков с учетом необходимости обеспечения нормальной работы университета и благоприятных условий для отдыха работников.

5.14.2. График отпусков на каждый календарный год утверждается ректором с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение работодателем графика отпусков может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника.

5.14.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

5.14.4. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- 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.

5.14.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

5.14.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (непрерывная часть). Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

5.14.7. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее чем за две недели) работника о времени начала его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала (не позднее чем за три дня).

5.15. Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

5.17. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.18. Работодатель за счет имеющихся в распоряжении средств, в том числе внебюджетных, предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Перечень должностей и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для работников с ненормированным рабочим днем указаны в Приложении №2 к настоящему коллективному договору.

5.19. Работникам с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

Перечень профессий, должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск указаны в Приложении №3 к настоящему коллективному договору.

5.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.21. 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)

5.22. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению предоставления непрерывного отпуска работникам, работающим в приемных комиссиях, в летних лагерях, во время летней практики.

5.23. Педагогические работники имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.24. Работодатель по письменному заявлению работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших от ран, полученных при исполнении служебных обязанностей, или болезни, связанной с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

может предоставлять:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а также в исключительных случаях по ходатайству руководителя структурного подразделения или профсоюзного органа - до 10 календарных дней, в т.ч. матерям, имеющим детей 1 - 3 классов, выходной день 1 сентября.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1.Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает разработку нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием профсоюзной организации в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», в том числе:

- стандартов безопасности труда в учреждении,

- правил и типовых инструкций по охране труда для учреждения.

6.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Систематически проводят разъяснительную и воспитательную работу среди сотрудников университета по профилактике производственного травматизма и заболеваемости.

6.1.3. Обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ и приказом Минобразования России от 11 марта 1998 г. №662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

6.1.4. Информировывает профсоюзную организацию в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, причинах несчастных случаев, выделении денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.1.5. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательной организации и охрану труда и здоровья работников на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых университетом.

Соглашение по охране труда (Приложение №4).

Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются о выполнении соглашения по охране труда один раз в полугодие.

6.1.6. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.7. Обеспечивает в холодный период года в учебных аудиториях, в помещениях кафедр, кабинетов и отделов температурный режим в соответствии с нормами. В случае несоответствия температурного режима допустимому уровню распоряжением ректора по согласованию с руководителями структурных подразделений сокращается продолжительность рабочего дня в этих подразделениях в соответствии с таблицей 2 Санитарных правил и норм СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», утвержденных постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996г. №21.

6.1.8. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01.12.2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов», Федеральным законом от

14.12.2015 г. № 363-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2016 год».

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

6.1.10. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Перечень должностей работников и нормы выдачи спецодежды и других СИЗ (Приложение №5).

Перечень должностей и нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение №6).

6.1.11. Обеспечивает за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.12. Обеспечивать лекарствами и медикаментами аптечки первой необходимости, согласно установленным нормативным актам.

6.1.13. За работу во вредных условиях труда работникам бесплатно выдает молоко или другие равноценные пищевые продукты.

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.

6.1.14. Предусматривает участие представителя профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев на производстве. Представляют информацию в профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.2. Профсоюзная организация:

6.2.1. Осуществляет контроль по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

6.2.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.2.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует

их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.3. Работники университета, чьи должности поименованы в Списке, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22 имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1. Работодатель:

7.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах учреждения, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

7.1.2. Координирует деятельность учреждения, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность на формирование позитивного образа педагогического работника в общественном сознании.

7.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических и научно-педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

7.1.4. Информировывает профсоюзную организацию не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.2. Стороны совместно:

7.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

7.2.2. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускают массовых сокращений работников.

7.2.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

7.2.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, в том числе путем проведения мероприятий в рамках

Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. № 424;

снижению текучести кадров в учреждении, повышению уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение количества профессорско-преподавательского состава, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

созданию условий для академической мобильности;

реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

7.2.5. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность и методики ее проведения.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

Увольнение 10 и более процентов в течение 90 календарных дней в учреждении.

7.4. Ректорат обеспечивает контроль за повышением квалификации профессорско-преподавательского состава и других работников в различных формах: аспирантура, докторантура, стажировка, ИПК и др.

7.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности и (или) штата, рассматриваются с участием профсоюзной организации.

В случае возникновения необходимости сокращения численности и (или) штата работников администрация университета в соответствии с ТК РФ, другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права предпринимает меры:

-сообщает в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

-предупреждает работников о предстоящем увольнении персонально под роспись;

- предоставляет выборному профсоюзному органу сведения о наличии вакансий;

- предлагает в первую очередь имеющиеся вакансии высвобождающимся работникам при наличии у них соответствующей квалификации;

- принимает возможные меры по упразднению дополнительных долей ставок у преподавателей и совместительства (совмещения) и на освобождающиеся вакансии трудоустраивает сокращаемых работников в соответствии с их квалификацией;

- предусматривает меры по переподготовке и повышению квалификации работников в университете, в ФПК и других вузах и учреждениях;

- оказывает помощь в трудоустройстве сокращаемых работников в других вузах и учреждениях.

7.6. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в учреждении в связи с сокращением численности и (или) штата допускается только по окончанию учебного года.

7.6. При сокращении численности и (или) штата работников университета преимущественным правом оставления на работе, помимо предусмотренных статьёй 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), имеющие стаж до двух лет педагогической работы, председатель первичной профсоюзной организации, семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в университете, а также работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

7.7. В случае возникновения необходимости сокращения численности и (или) штата работников университета администрация и профсоюзная организация руководствуются нормами Трудового кодекса РФ, другими нормативными актами, в том числе внутривузовскими, и в первую очередь предпринимают необходимые меры для сохранения кадрового состава работников университета и обеспечения гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством в случае сокращения отдельных членов коллектива.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны исходят из того, что:

8.1. Университет в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно

осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников вуза.

Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.2. Не допускаются случаи направления работодателем научно-педагогических работников на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

8.3. Ректорат и профсоюзная организация обязуются осуществлять постоянный контроль за работой пунктов общественного питания, находящихся в зданиях университета.

8.4. Выделять профсоюзной организации, коллективам и сотрудникам по возможности на льготных условиях автотранспорт для проведения культурно-массовой и оздоровительной работы, решения вопросов их социально-бытового обслуживания, в т.ч. ритуальных услуг.

8.5. Профсоюзная организация ежегодно при утверждении сметы распределения профсоюзных средств предусматривает расходы на оказание материальной помощи малообеспеченным и остро нуждающимся членам Профсоюза, на культурно-массовую и физкультурно-массовую работу и другие социальные нужды и мероприятия.

8.6. Преподавателям и сотрудникам университета предоставляется доступ к интрасети и международной сети Интернет в служебных, научных, учебных целях.

8.7. Для организации рабочих мест сотрудников и преподавателей университета предоставляется компьютерная техника с установленным программным обеспечением там, где это обусловлено производственной необходимостью. Порядок предоставления компьютерной техники, обслуживание и ремонт регламентируется локальными нормативными актами университета и его структурных подразделений.

8.8. С целью повышения эффективности и качества проведения учебных занятий и обеспечения проводимых в университете мероприятий преподавателям и сотрудникам предоставляется возможность использования мультимедийных технических средств обучения.

8.9. В соответствии с Законодательством РФ в университете запрещены использование и инсталляция нелегального программного обеспечения.

Персональная ответственность за инсталляцию нелицензионного программного обеспечения возложена на руководителей структурных подразделений и сотрудников, которые произвели такую инсталляцию или разрешили ее произвести на своих рабочих местах. Использование в подразделениях прикладного и специализированного программного обеспечения возможно только при наличии документов, подтверждающих его законное использование. Порядок использования, проверки программного обеспечения, учёт и хранение документов, подтверждающих его законное использование, определены локальными нормативными актами.

8.10. Администрация совместно с профсоюзной организацией организуют работу санатория-профилактория университета, обеспечивают его содержание и работу в соответствии с требованиями нормативных актов.

8.11. Администрация предоставляет гарантии и компенсации работникам в случае получения ими профессиональных заболеваний либо иных повреждений здоровья (травм, увечий), связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.12. В целях обеспечения внутрикорпоративного взаимодействия между работниками и структурными подразделениями университета стороны договорились считать общедоступными следующие персональные данные и другие, связанные с ними сведения: фамилия, имя, отчество, год рождения; подразделение, должность; награды, степени, звания; срок действия трудового договора; адрес места работы с указанием номера корпуса и помещения, номер рабочего телефона, служебный адрес электронной почты; форма и основа обучения, учебное подразделение и другие сведения, позволяющие идентифицировать работника или обучающегося в структуре ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского».

8.13. Работники Университета имеют право бесплатно пользоваться основными видами библиотечно-информационных услуг библиотеки, к которым относятся.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 -2017 годы, Устава университета и настоящего коллективного договора.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их полномочный представитель обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию и развитию профсоюзной организации в учреждении.

9.2.2. Администрация предоставляет выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также средства связи, оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативно-правовые документы.

Обеспечивает охрану и уборку выделенных помещений, по договоренности безвозмездно предоставляет транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждения – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только

с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных органов профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.4. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

9.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр.

Администрация университета премирует председателя первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Положением об оплате труда работников университета.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего коллективного договора.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.3. Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании Ученого совета университета.

10.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение и невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет
имени академика И.Г. Петровского»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского» (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

Конституцией Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации»

Федеральным законом от 29 декабря 2013 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий «дорожной карты» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы»;

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 N 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

Приказом Минобрнауки России от 28 ноября 2008 г. № 363 «О выплатах стимулирующего характера руководителям федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации»;

Приказом Минобрнауки России от 31 октября 2008 г. № 335 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»»;

Приказом Минобрнауки России от 18 августа 2008 г. № 239 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения должностных окладов руководителей федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

Уставом ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского»;

Коллективным договором между администрацией и трудовым коллективом ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского».

1.2. Положение определяет порядок формирования системы и фонда оплаты труда работников ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского» (далее - Университет) за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных

законодательством Российской Федерации, включая установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников Университета устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора. В Положение по мере необходимости могут вноситься изменения и дополнения. Изменения и дополнения рассматриваются и принимаются Ученым советом и утверждаются приказом ректора с учетом мнения представительного органа работников в установленном порядке.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на основе штатного расписания по видам персонала:

1.6.1. научно-педагогический персонал:

1.6.1.1. профессорско-преподавательский состав;

1.6.1.2. научный персонал;

1.6.2. административно-управленческий персонал;

1.6.3. учебно-вспомогательный персонал;

1.6.4. иные виды персонала.

1.7. В целях реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Университет осуществляет поэтапное совершенствование системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта».

Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его 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.

Система оплаты труда работников Университета в результате реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективных данных оценки результатов его труда;

предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

гласности - обеспечение открытости процедур установления вознаграждения и предоставление сотрудникам возможностей для защиты своих интересов при его установлении.

Настоящее Положение действует и применяется в период до окончания оформления трудовых отношений с работниками Университета на основе «эффективного контракта» и завершения реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы.

1.8. Заработная плата работников Университета (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника Университета, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.12. Введение в Университете новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников Университета включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – это производимое в предусмотренных законом случаях сверх оклада (должностного оклада) денежное возмещение работникам, связанное с осуществлением ими трудовой функции в определенных законодательством условиях или особым характером работы (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера).

Стимулирующие выплаты – это доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Премия – единовременная выплата для поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности с целью повышения эффективности его труда.

Профессионально-квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированных с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Квалификационный уровень – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

2.1.3. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.4. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором Университета по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором Университета по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.6. При утверждении Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ, заработная плата работников Университета, относящихся к этим ПКГ, устанавливается в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

2.1.7. Ректор Университета на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.10. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.1.11. Оплата труда в подразделениях, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают поддержку в его проведении, производится применительно к системе и порядку оплаты труда отрасли, к которой они относятся.

2.1.12. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается университетом для своих работников за счет средств:

субсидий из федерального бюджета;

приносящей доход деятельности университета при отсутствии средств субсидий из федерального бюджета.

2.2. Компенсационные выплаты.

2.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.2.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2.4. В Университете устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты 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);

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

2.2.5. Оплата труда работников Университета, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.7. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам Университета, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.9. При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки.

2.2.10. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.11. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работникам Университета при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или исполнения функциональных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.12. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работникам учреждения при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной

трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.13. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам Университета в случае увеличения установленного им объема работы или возложения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, как по другой должности, так и по такой же должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.14. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.2.15. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.3. Стимулирующие выплаты.

2.3.1. С целью мотивирования работников Университета к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, поощрения работников, а также наиболее полного учета трудового вклада каждого работника в достижение общих целей Университета и/или подразделения Университета в Университете устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Основу системы стимулирования составляют целевые показатели и критерии оценки трудовой деятельности работника, позволяющие определить эффективность (результативность) деятельности работника и размеры устанавливаемых с их применением стимулирующих выплат.

2.3.3. Определение целевых показателей эффективности деятельности работников Университета проводится на основе анализа и увязки между собой следующих позиций:

целей деятельности учреждения;

программы его развития;

целей деятельности отдельных структурных подразделений;

характера деятельности разных категорий работников;

круга их должностных обязанностей.

2.3.4. Установление целевых показателей осуществляется с определением временных рамок применения и значимость каждого показателя. Целевые показатели деятельности работника:

могут сохранять свою постоянную значимость ввиду неизменности основной деятельности учреждения;

могут применяться периодически или единовременно в зависимости от актуальности (приоритетности) проведения тех или иных работ, связанных с текущей или планируемой программой развития учреждения.

В целях стимулирования работника к выделению большего внимания работе, качеству ее выполнения по приоритетному для учреждения направлению, без ущерба остальным его функциям, связанным с его должностными обязанностями допускается изменение соотношения значимости между показателями.

2.3.5. Университет в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами РФ, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, самостоятельно устанавливает виды, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера всем категориям работников.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера, формируемый за счет ассигнований федерального бюджета, определяется соответствующими нормативными актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции учредителя. Рекомендуемый объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета.

Объем стимулирующих выплат из средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается на следующий финансовый год постоянно действующей комиссией, создаваемой приказом ректора Университета.

2.3.6. Для произведения выплат стимулирующего характера может использоваться экономия фонда оплаты труда университета в целом и отдельных структурных подразделений.

2.3.7. В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и достигнутые высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

за выполнение положений эффективного контракта, заключенного с работником;

работникам, состоящим на постоянной основе в штате Университета, удостоенным звания «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный профессор БГУ», «Заслуженный»;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.8. Стимулирующие выплаты конкретным работникам устанавливаются приказами ректора по университету на основании представления комиссии.

2.3.9. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются, как правило, в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

2.3.10. Назначение стимулирующей выплаты за выполнение положений эффективного контракта, заключенного с работником, распространяется на следующие категории: профессорско-преподавательский состав (ассистенты, преподаватели, старшие преподаватели, доценты, профессора); директора институтов; заместители директора институтов; деканы факультетов; заместители деканов факультета; заведующие кафедрами, - и проводится 1 раз в 12 месяцев с учетом результатов рейтинговой оценки эффективности деятельности работников университета, выполненной с учетом требований Положения о системе рейтингования результатов деятельности сотрудников ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского».

Рейтинговая оценка – непрерывный, циклический процесс, состоящий из следующих периодов:

отчетный период (1 декабря предыдущего года – 30 ноября текущего года) – период, в пределах которого учитываются результаты деятельности сотрудника;

период подведения итогов (1 – 31 декабря текущего года) – период, когда работники сдают отчетные формы, проводится их комиссионная проверка и обработка, определяется объем стимулирующих выплат для каждого сотрудника, готовятся необходимые распорядительные и финансовые документы;

период осуществления стимулирующей выплаты (1 января – 31 декабря последующего года) – период, когда работнику ежемесячно равными долями выплачивается стимулирующая выплата по итогам отчетного периода. Если после подведения итогов сумма выплаты не превышает 10 тыс. руб., то стимулирующая выплата осуществляется единовременно.

Если работник позже 1 декабря предыдущего года впервые заключил трудовой договор с университетом (ранее в университете не работал), то отчетный период начинается с даты заключения трудового договора. За последующие отчетные периоды стимулирующая выплата назначается на общем основании.

Для работника, ранее работавшего на условиях внешнего совместительства и переведенного на штатную должность позже 1 декабря предыдущего года, отчетный период начинается с даты перевода на штатную должность. За последующие отчетные периоды стимулирующая выплата назначается на общем основании.

Если работник позже 1 декабря предыдущего года вышел из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком или длительного отпуска сроком до одного года, то отчетный период начинается с даты выхода на работу. За последующие отчетные периоды стимулирующая выплата назначается на общем основании.

Если работник в течение отчетного периода был переведен на другую должность, то стимулирующая выплата назначается согласно той должности, с которой данный работник был переведен. При этом данный работник участвует в рейтинге вместе с другими работниками, занимающими должности, соответствующими той должности, с которой данный работник

был переведен. За последующие отчетные периоды стимулирующая выплата назначается на общем основании.

При переводе ППС из одного структурного подразделения в другое индивидуальный рейтинг сохраняется.

Если срок действия трудового договора работника истекает ранее 31.12 последующего года, то стимулирующая выплата выплачивается ежемесячно равными долями в те месяцы, в течение которых будет действовать трудовой договор.

2.3.11. Система стимулирующих выплат иным категориям работников регламентируется соответствующими разделами настоящего положения.

2.3.12. Расчет и назначение стимулирующей выплаты осуществляется структурным подразделением, определенным приказом ректора университета.

При расчете суммы стимулирующей выплаты учитываются требования Положения о системе рейтингования результатов деятельности сотрудников ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского».

Для осуществления выплат структурным подразделением, определенным приказом ректора университета, с учетом наличия финансовых средств определяется фонд оплаты стимулирующих выплат F_0 (руб.) для всех категорий работников.

На основании решения ученого совета или приказа ректора университета фонд разделяется на части для выплаты различным категориям работников. При этом справедливо выражение

$$F_0 = \sum_{j=1}^{N_{\text{кат}}} F_j,$$

где $N_{\text{кат}}$ – количество категорий работников, на которые распространяется действие данного положения; F_j – часть фонда стимулирующих выплат для j-й категории работников.

2.3.13. Ежемесячные и единовременные выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются в зависимости от полученного результата из средств по приносящей доход деятельности (при их наличии) по следующим основаниям:

ежемесячные выплаты сотрудникам Университета, состоящим на постоянной основе в штате Университета и удостоенным звания:

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» - в размере до 2% от месячной заработной платы по основной должности;

«Почетный профессор БГУ» - в размере до 5% от месячной заработной платы по основной должности;

«Заслуженный» - в размере до 10% от месячной заработной платы по основной должности.

Данные ежемесячные выплаты производятся из средств от приносящей доход деятельности.

единовременные выплаты сотрудникам Университета,
награжденным:

государственными наградами в период работы в Университете – 25 тысяч рублей;

нагрудным знаком «За особые заслуги перед Брянским государственным университетом» - 100 тысяч рублей;

нагрудным знаком «За вклад в развитие университета» - 50 тысяч рублей;

нагрудным знаком «За добросовестный труд в БГУ» - 1,5 тысячи рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – 3 тысячи рублей;

Почетной грамотой Губернатора Брянской области – 2 тысячи рублей;

Почетной грамотой Брянской областной думы – 2 тысячи рублей;

Почетной грамотой Департамента образования и науки Брянской области – 1,5 тысячи рублей;

грамотой ректора Университета – 1,5 тысячи рублей;

Данные единовременные выплаты производятся из средств от приносящей доход деятельности (при их наличии).

2.3.14. Единовременные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются из соответствующих фондов в зависимости от полученного результата по следующим основаниям:

за высокие показатели качества знаний по результатам зачетно-экзаменационных сессий работникам факультета, занявшим:

первое место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,25 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню;

второе место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,2 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню;

третье место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,15 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню.

за высокие показатели успеваемости по результатам зачетно-экзаменационных сессий работникам факультета, занявшим:

первое место в общеуниверситетском рейтинге — до 0,25 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

второе место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,2 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

третье место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,15 от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

за высокие показатели качества знаний по результатам зачетно-экзаменационных сессий работникам 10 лучших кафедр, занявшим:

первое место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,25 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

второе место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,2 от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

третье место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,15 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

с 4 по 10 место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,10 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

за высокие показатели успеваемости по результатам зачетно-экзаменационных сессий работникам 10 лучших кафедр, занявшим:

первое место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,25 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

второе место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,2 от должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

третье место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,15 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

с 4 по 10 место в общеуниверситетском рейтинге – до 0,10 должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

Данные единовременные выплаты производятся из средств от приносящей доход деятельности (при их наличии).

2.3.15. Единовременные выплаты за высокие результаты по итогам работы устанавливаются в Университете, в том числе, в следующих случаях и размерах:

защита диссертационного исследования:

- на соискание ученой степени доктора наук – 25 тысяч рублей;

- на соискание ученой степени кандидата наук – 10 тысяч рублей (при условии защиты в течение года после окончания аспирантуры);

2.3.16. Премирование работников Университета осуществляется в целях повышения материальной заинтересованности работников Университета в повышении эффективности труда, усиления творческой активности и результативности труда.

Премированию подлежат работники, занятые в Университете любым видом трудовой деятельности: образовательной; научно-исследовательской; административно-управленческой; административно-хозяйственной и иной вспомогательной деятельностью.

2.3.17. Премирование работников предусматривает дифференцированный подход к поощрению трудовых коллективов, сотрудников в зависимости от специфики выполняемой ими деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы.

2.3.18. Премии в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

премий по итогам работы Университета в целом (на общих основаниях);

премий (единовременных поощрительных выплат) разового характера по итогам работы подразделения Университета или работника подразделения Университета.

2.3.19. Премии, выплата которых производится единовременно на общих основаниях всему коллективу Университета по итогам периода (ежеквартально, полугодие или по итогам работы за год), выплачиваются сотрудникам Университета, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно

выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

2.3.20. Критериями премирования в Университете являются:

внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный и научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений Университета;

обеспечение качественной работы подразделений университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом, обеспечения безопасности вуза, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;

своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);

качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;

качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами;

качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников;

разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;

руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

академическая (публикационная) активность;

занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;

качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

особые заслуги перед Университетом;

многолетняя и безупречная работа в Университете;

своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;

интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;

интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;

интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;

интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг;

интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг;

интенсивность работы по обеспечению иных платных услуг, оказываемых Университетом;

интенсивность работы в содействии обеспечения иных платных услуг оказываемых Университетом;

научное руководство и своевременная и качественная подготовка научных кадров (аспирантов);

своевременный ввод объекта после капитального ремонта в эксплуатацию;

своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;

критерии оценки работы основного персонала, проректоров и главного бухгалтера, предлагаемые Минобрнауки Российской Федерации;

достижение возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Денежные выплаты, осуществляемые при достижении указанных юбилейных дат, носят разовый характер;

государственные праздники, памятные даты, профессиональные праздники.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников.

2.3.21. При наличии у работника дисциплинарного взыскания, неснятого в установленном порядке, - премия (в том числе устанавливаемая на общих основаниях) работнику не выплачивается.

2.3.22. Размеры премий руководителям структурных подразделений, единовременных (разовых) поощрительных выплат устанавливаются ректором. Размеры единовременных (разовых) поощрительных выплат

отдельным работникам в подразделениях, в том числе по представлению их руководителей, устанавливает ректор. Размеры доплат работникам университета устанавливаются ректором на основании предложений комиссии.

2.3.23. Выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим Положением, могут быть установлены при условии соответствия их наименованиям и условиям выплат стимулирующего характера, установленным законодательством и настоящим Положением. Кроме того, устанавливаемые выплаты должны отвечать уставным задачам Университета, а также показателям оценки эффективности работы федерального бюджетного учреждения, устанавливаемых учредителем.

2.3.24. Установление стимулирующих выплат может быть осуществлено при определении качественных и количественных показателей, при достижении которых данные выплаты производятся.

2.3.25. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от Университета причинам ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

3. Условия оплаты труда отдельных категорий работников.

3.1. Условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС).

3.1.1. Штатное расписание ППС в разрезе институтов, факультетов, кафедр и других учебных подразделений формируется в соответствии с утвержденной структурой в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени, установленных законодательно, корректируется в течение учебного года и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

3.1.2. В заработную плату работников из числа ППС включаются предусмотренные настоящим Положением:

- должностные оклады,
- компенсационные выплаты,
- выплаты стимулирующего характера.

3.1.3. Должностной оклад выплачивается работникам из числа ППС за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели (одной ставки), с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной, что соответствует расчетному количеству нагрузки.

Объем преподавательской работы работника из числа ППС не может превышать 900 часов в учебном году на одну ставку.

В оклады (должностные оклады), установленные с 01.09.2013 работникам университета из числа ППС, включены размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до вступления в силу

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней, а также размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3.1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к минимальному размеру оклада по соответствующей ПКГ или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, при наличии оснований и в порядке, установленных настоящим Положением.

3.1.5. Выплаты стимулирующего характера.

3.1.5.1. Выплаты стимулирующего характера, по общему правилу, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

3.1.5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с применением критериев, показателей оценки эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава, определяемых, в том числе по итогам проведения рейтингования, в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета, принятыми в соответствии с Коллективным договором, и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

В целях стимулирования качества образования, высоких результатов преподавательской и научной деятельности, внедрения инновационных и новых технологий в учебный и научный процессы профессорско-преподавательскому составу университета устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

за выполнение дополнительной учебно-методической, научно-исследовательской, инновационной, внеучебной, профориентационной, организационной и иной работы (руководство учебно-методической работой, работа в приемной и отборочной комиссии, организация практики и работа по трудоустройству студентов факультета, подготовка и проведение научных конференций и т.д.);

за напряженность и интенсивность работы (работа с увеличенным контингентом студентов, аспирантов, слушателей);

работникам, имеющим государственные и отраслевые награды (в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением);

персональные выплаты, устанавливаемые индивидуально за высокий профессионализм сотрудника;

премиальные выплаты за достижение конкретных, значимых для университета результатов, а также за результаты деятельности по итогам календарного года.

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

уровень квалификации;

обеспеченность преподаваемых дисциплин авторскими методическими разработками;

подготовка учебников и учебных пособий;
подготовка и проведение внеучебных культурно-массовых и общественных мероприятий;
научные публикации;
участие в конкурсах и грантах;
выполнение аккредитационных показателей по финансированию научных исследований;
участие студентов и аспирантов во Всероссийских и международных конкурсах, олимпиадах, конференциях;
подготовка и проведение Всероссийских и международных научных и научно-практических конференциях;
повышение квалификации;
подготовка специалистов высшей квалификации;
наличие результатов интеллектуальной деятельности в выполненных научных исследованиях.

3.2. Условия оплаты труда научного персонала (НП).

3.2.1. Штатное расписание научного персонала утверждается ректором на календарный год в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ и тематики, а также исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), по фундаментальным исследованиям и прикладным научным исследованиям в области образования.

Продолжительность рабочего времени для НП устанавливаются в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с ТК РФ.

3.2.2. В заработную плату работников из числа НП включаются предусмотренные настоящим Положением:

должностные оклады;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

3.2.3. Размеры должностных окладов (ставок) научных работников и руководителей научных подразделений устанавливаются приказом ректора в зависимости от наличия ученой степени.

3.2.4. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

Работники вышеуказанных категорий персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

3.2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к минимальному размеру оклада по соответствующей ПКГ или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, при наличии оснований и в порядке, установленными настоящим Положением.

3.2.6. Выплаты стимулирующего характера, по общему правилу, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

3.2.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с применением критериев, показателей оценки эффективности деятельности работников из числа научного персонала, определяемых, в том числе, по итогам проведения рейтингования, в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета, принятыми в соответствии с Коллективным договором, и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

В целях стимулирования качества образования, высоких результатов научной деятельности, внедрения инновационных и новых технологий в учебный и научный процессы научному персоналу Университета устанавливаются стимулирующие выплаты идентичные стимулирующим выплатам ППС.

3.3. Условия оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала.

3.3.1. Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала университета утверждается ректором на календарный год не позднее 1 марта текущего года, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения, необходимого для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Продолжительность рабочего времени для указанных категорий персонала устанавливаются в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с ТК РФ.

3.3.2. В заработную плату работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала включаются предусмотренные настоящим Положением:

- должностные оклады;
- компенсационные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3.3. Размеры минимальных должностных окладов перечисленных категорий персонала устанавливаются приказом ректора.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

Работники вышеуказанных категорий персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

3.3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу по соответствующей ПКГ или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами

или указами Президента Российской Федерации, при наличии оснований и в порядке, установленных настоящим Положением.

3.3.5. Выплаты стимулирующего характера, по общему правилу, устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

3.3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с применением критериев, показателей оценки эффективности деятельности работников перечисленных категорий персонала, определяемых в том числе по итогам проведения рейтингования, в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета, принятыми в соответствии с Коллективным договором, и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

3.3.7. Виды стимулирующих выплат, устанавливаемые административно-управленческому персоналу (АУП):

за выполнение дополнительной организационной, хозяйственной и иной работы;

за работу с меньшей численностью персонала в структурных подразделениях;

за выполнение работ в ограниченные сроки и выполнение срочных заданий;

за увеличение объема обрабатываемой информации;

за разработку, внедрение и использование новых технологий и оборудования;

за наличие государственных и отраслевых наград (в соответствии с коллективным договором);

персональные выплаты, устанавливаемые индивидуально за высокий профессионализм сотрудника;

за профессиональный стаж и стаж работы в университете;

за обеспечение бесперебойной, безотказной работы оборудования, коммуникаций и технологических процессов;

премии за достижение установленных целей развития, за достижение конкретных, значимых для университета результатов, а также за результаты работы АУП по итогам календарного года.

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и

хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности университета;

своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики (исполнительская дисциплина);

другие показатели результативности, качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Университета.

3.3.8. Виды стимулирующих выплат, устанавливаемые учебно-вспомогательному персоналу (УВП):

за выполнение дополнительной учебно-методической, научно-исследовательской, внеучебной, профориентационной, организационной и иной работы;

за работу с меньшей численностью персонала в структурных подразделениях;

за интенсивность труда по должности;

за выполнение работ в ограниченные сроки и выполнение срочных заданий;

за работу с увеличенным контингентом студентов, аспирантов, слушателей;

за увеличение объема обрабатываемой информации;

за разработку, внедрение и использование новых технологий и оборудования;

за наличие государственных и отраслевых наград (в соответствии с коллективным договором).

персональные выплаты, устанавливаемые индивидуально за высокий профессионализм сотрудника;

за профессиональный стаж и стаж работы в университете;

за обеспечение бесперебойной, безотказной работы оборудования, коммуникаций и технологических процессов;

премии за достижение конкретных, значимых для университета результатов, за результаты деятельности УВП по итогам календарного года.

Критериями установления стимулирующих выплат УВП являются:

качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в инженерном обслуживании, учебном, научном, административном и других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

другие показатели результативности, качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности вуза.

3.3.9. Виды стимулирующих выплат, устанавливаемые обслуживающему персоналу:

за выполнение дополнительной хозяйственной и иной работы;

за интенсивность труда по должности;

за выполнение работ в ограниченные сроки и выполнение срочных заданий;

за наличие государственных и отраслевых наград (в соответствии с коллективным договором);

персональные выплаты, устанавливаемые индивидуально за высокий профессионализм сотрудника;

за обеспечение бесперебойной, безотказной работы оборудования, коммуникаций и технологических процессов;

премии за достижение конкретных, значимых для университета результатов, за результаты деятельности обслуживающего персонала по итогам календарного года.

Критериями установления стимулирующих выплат обслуживающему персоналу являются:

качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности университета;

своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

другие показатели результативности, качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности вуза.

3.3.10. Для рассматриваемых категорий персонала может быть применен суммированный учет рабочего времени в случаях, когда объективно невозможно организовать процесс труда так, чтобы соблюдалась норма рабочего времени (ежедневная, еженедельная и т.д.). В целях применения суммированного учета рабочего времени Университет локальными нормативными актами в установленном порядке определяет: продолжительность учетного периода, нормы рабочих часов за учетный период, график работы в соответствии с законодательством РФ.

4. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера.

4.1. Условия оплаты труда ректора Университета устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.2. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Размер оклада ректора Университета определяется трудовым договором с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и ее значимости.

4.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада ректора.

4.5. С учетом условий труда ректору Университета, проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2.2 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.6. Ректору Университета выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению федерального органа государственной власти, в ведении которого находится Университет, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя.

4.7. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности Университета, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета, установленными Учредителем.

4.7. Ректор Университета имеет право заниматься преподавательской, научной деятельностью и получать заработную плату за ее осуществление в соответствии со своей научно-педагогической квалификацией.

4.8. В рамках выполнения должностных обязанностей ректору оплачиваются услуги связи из средств от приносящей доход деятельности.

4.9. Проректорам и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются ректором и могут быть обусловлены выполнением критериев оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых Учредителем по составу и основаниям настоящего Положения.

4.10. Ректор, проработавший в должности не менее 10 лет, при оставлении должности может быть переведен по его желанию на иную административную или научно-педагогическую должность в рамках университета без конкурсного избрания. При этом месячный должностной оклад экс-ректора устанавливается на 10% ниже месячного должностного оклада действующего ректора. Кроме того, действующему ректору делегируется право установить экс-ректору дополнительные надбавки к должностному окладу за качество и интенсивность труда, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. При установлении месячной заработной платы ректора, проработавшего в должности не менее 10 лет, наряду с бюджетными выплатами могут осуществляться и выплаты из средств приносящей доход деятельности (внебюджетные средства).

5. Материальная помощь

5.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Университета может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются локальным нормативным актом или коллективным договором учреждения.

5.2. Выплата материальной помощи производится в следующих случаях:

а) в связи с тяжелым материальным положением работника (при суммарном доходе на каждого члена семьи ниже прожиточного минимума, при наличии соответствующих документов);

б) на дорогостоящие жизненно необходимые лекарственные препараты (при наличии медицинских документов, свидетельствующих о необходимости лечения, и финансовых документов, подтверждающих затраты);

в) матерям-одиночкам, воспитывающим одного и более несовершеннолетних детей или ребенка инвалида (при месячном совокупном доходе ниже прожиточного минимума);

г) в связи со смертью близких родственников (одного из супругов, детей, родителей)(при наличии копии свидетельства о смерти и обращении в срок не позднее одного месяца со дня смерти близкого родственника).

Материальная помощь по подпунктам а-в настоящего пункта выплачивается не чаще одного раза в два года.

5.3. Выплата материальной помощи (из средств приносящей доход деятельности, при их наличии) в Университете осуществляется в размере:

профессорско-преподавательскому составу – до 0,1 должностного оклада;

работникам Университета, осуществляющим иную (непедагогическую) деятельность – до 0,2 должностного оклада.

5.4. В случае смерти работника Университета производится выплата единовременной помощи семье покойного из средств, приносящей доход деятельности (при их наличии) в следующих размерах:

действующего ректора (экс-ректора) – в размере месячной заработной платы действующего ректора;

проректора (экс-проректора) – в размере до 0,5 месячной заработной платы действующего проректора;

директора института (экс-директора института) – в размере до 0,5 месячной заработной платы действующего директора института;

декана (экс-декана) – в размере до 0,5 месячной заработной платы действующего декана;

работающего преподавателя – в размере до 0,5 месячной заработной платы преподавателя (по должности);

работающего сотрудника – в размере до 0,5 месячной заработной платы (по должности).

По соглашению с членами семьи разрешается проведение процедуры прощания с покойным в здании Университета следующим категориям работников: ректор (экс-ректор), проректор (экс-проректор), директор института (экс-директор института), декан (экс-декан), крупные ученые,

внесшие значительный вклад в науку, являющиеся почетными профессорами университетами.

6. Заключительные положения

6.1. Ученый совет Университета делегирует ректору право принимать решения о доплатах руководителям Университета (проректорам, главному бухгалтеру, председателю профкома сотрудников, руководителям структурных подразделений, членам ректората) за счет средств от приносящей доход деятельности, исходя из личного вклада руководителя в развитие университета, структурного подразделения, его успехов в учебной, научно-методической работе.

6.2. При оставлении (увольнении) занимаемой должности ректором, проректорами, директорами институтов, деканами факультетов, начальниками отделов Университета, проработавшими в данной должности более 10 лет, данным категориям работников осуществляются следующие разовые выплаты:

- ректору Университета – три месячных заработные платы;
- проректору Университета – две месячные заработные платы;
- директору института – одна месячная заработная плата;
- декану факультета – одна месячная заработная плата;
- начальнику отдела – одна месячная заработная плата.

Данная разовая выплата производится из средств от приносящей доход деятельности.

Приложение № 2

Перечень профессий с правом на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем

Наименование должностей	Установленная продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
Советник ректора	3
Помощник ректора	3
Гл. бухгалтер	3
Зам.гл. бухгалтера	3
Кассир, бухгалтер	3

Начальники отделов: редакционно-издательского, планово-экономического, АХУ, делопроизводства, отдела кадров, юридического, охраны и безопасности, телерадиовещания и массовых коммуникаций, воспитательной работы, лицензирования и аккредитации	3
Директор центра содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников	3
Директор студгородка	3
Водитель легкового автомобиля, автобуса	3

Приложение №3

Перечень

профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (утвержденный постановлением Госкомитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и президиумом Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22)

№ п/п	Профессия, должность	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Заведующий лабораторией кафедры химии	7дней
2.	Заведующий кабинетом кафедры химии	7дней
3.	Столяр строительный	7дней

Приложение №4

Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета на 2017 год.

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Примерный объем финансовых затрат
I. Мероприятия по охране труда.				

1.	2.	3.	4.	5.
1.	Провести проверку состояния работы по охране труда в структурных подразделениях университета: - учебные мастерские - столовая БГУ.	Июль 2017 года Октябрь 2017 года	Руководитель службы охраны труда Специалист службы охраны труда	
2.	Разработать Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета БГУ на 2017 год	Январь 2017 года	Руководитель службы охраны труда	
3.	Обучение и проверка знаний по охране труда 25 руководителей и специалистов университета.	I квартал 2017 года	Специалист службы охраны труда Руководители структурных подразделений	38,0 тыс. руб.
4.	Проведение вводных инструктажей по охране труда.	При приеме на работу	Специалист службы охраны труда	
5.	Проведение первичных на рабочем месте, повторных, внеплановых, целевых инструктажей по охране труда.	При приеме и в процессе работы	Руководители структурных подразделений	
6.	Обновление и обеспечение инструкциями по охране труда структурных подразделений университета: - гараж; - учебные мастерские	Январь-Март 2017 года	Специалист службы охраны труда Руководители структурных подразделений	

7.	Проведение замеров температур в помещениях университета (при понижении)	Январь-Март 2017 года	Специалист службы охраны труда	
8.	Организация периодического медицинского осмотра(36 работников АХЧ).	До 02.06.2017 года	Руководитель службы охраны труда Руководители структурных подразделений	72,0 тыс. руб.
9.	Приобретение и оформление стендов по охране труда, методических пособий для структурных подразделений	I квартал 2017 года	Руководитель службы охраны труда Специалист службы охраны труда	16,0 тыс. руб.
10.	Приобретение медицинских аптечек (медпрепаратов по оказанию первой доврачебной помощи).	I квартал 2017 года	Руководитель службы охраны труда Специалист службы охраны труда	40,0 тыс. руб.
11.	Ознакомление работников университета с результатами ранее проведенной специальной оценки условий труда на их рабочих местах.	I квартал 2017 года	Руководитель службы охраны труда Специалист службы охраны труда	
12.	Проведение специальной оценки условий труда на 200 рабочих мест.	II квартал 2017 года	Руководитель службы охраны труда Специалист службы охраны труда	100,0 тыс. руб.

13.	Приобретение и выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам согласно норм положенности.	I квартал 2017 года	Руководитель службы охраны труда Специалист службы охраны труда Руководители структурных подразделений	86,0 тыс. руб.
14.	Приобретение в целях поддержания санитарно-гигиенических норм моющих и чистящих средств.	Согласно норм расхода	Руководители структурных подразделений	98,0 тыс. руб.
II. Мероприятия по обеспечению пожарной безопасности.				
1.	Содержание зданий и помещений, территории, проверка путей эвакуации и эвакуационных выходов на соответствие их требованиям Правил противопожарного режима в Российской Федерации.	Постоянно	Специалист службы охраны труда Руководители структурных подразделений	
2.	Обеспечение работоспособности автономной пожарной сигнализации и системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре.	Ежемесячно	Специалист службы охраны труда Обслуживающая организация	504,0 тыс. руб.
3.	Техническое обслуживание обеспечения передачи сигналов удаленных систем пожарной сигнализации (пожарного дистанционного	Ежемесячно	Специалист службы охраны труда Обслуживающая организация	216,0 тыс. руб.

	мониторинга).			
4.	Проверка и техническое обслуживание огнетушителей.	1 раз в квартал	Специалист службы охраны труда Обслуживающая организация	72,0 тыс. руб.
5.	Модернизация пожарной сигнализации в учебных корпусах №3и №4.	I квартал 2017г.	Специалист службы охраны труда Обслуживающая организация	2200,0 тыс. руб.
6.	Зарядка и ремонт огнетушителей, приобретение пожарного оборудования.	I квартал 2017г.	Специалист службы охраны труда Обслуживающая организация	136,0 тыс. руб.
7.	Приобретение оборудования для поддержания в рабочем состоянии АПС и СОУЭ, дистанционного пожарного мониторинга.	В течение года	Специалист службы охраны труда Обслуживающая организация	80,0 тыс. руб.
8.	Проведение тренировок по эвакуации людей при пожаре (УК и общежития).	Май, октябрь 2017 года	Начальник штаба по делам ГО и ЧС Руководитель службы охраны труда	
9.	Проверка пожарных кранов на водоотдачу.	Март, октябрь 2017 года	Специалист службы охраны труда Организация подрядчик	70,0 тыс. руб.
10.	Проверка пожарных гидрантов на водоотдачу.	Апрель, сентябрь 2017 года	Служба ОТ ПЧ МЧС по г. Брянску	
11.	Проведение испытаний (технического освидетельствования) лестниц веревочных	I квартал 2017 года	Специалист службы охраны труда Организация подрядчик	42,0 тыс. руб.

	(спасательных).			
12.	Проверка качества огнезащитной обработки деревянных частей кровель зданий учебных корпусов №2, №3, в филиале Новозыбков №1, №2 и общежития.	I квартал 2017 года	Специалист службы охраны труда Организация подрядчик	24,0 тыс. руб.
13.	Проведение эксплуатационных испытаний ограждений кровли учебных корпусов №2, №3, в филиале Новозыбкова №1, №2 и общ...	I квартал 2017 года	Обслуживающая организация	12,0 тыс. руб.
14.	Проверка работоспособности и техническое обслуживание системы противодымовой защиты УК №7, учебные мастерские.	Ежеквартально	Специалист службы охраны труда Обслуживающая организация	20,0 тыс. руб.
15.	Закупить дверные блоки и расширить дверные проемы в следующих зданиях: -общежитии №2-а (помещение дежурного персонала); -общежитии №2-б (помещение дежурного	I квартал 2017 года	Директор студ. городка	24,0 тыс. руб.

	<p>персонала);</p> <p>-общезитии №4</p> <p>(эвакуационный выход 1 этаж – левая сторона);</p> <p>- информцентр (помещение для вахтера левое),</p> <p>- информцентр (помещение для вахтера правое).</p>			
16.	<p>Установить противопожарные двери в:</p> <p>- проемах стен перехода между УК №2 и №4;</p> <p>- УК №7 (выход в чердачное помещение);</p> <p>- УК №7 (электрощитовая в цокольном этаже).</p>	I квартал 2017 года	<p>Руководитель службы охраны труда</p> <p>Специалист службы охраны труда</p>	100,0 тыс. руб.
17.	<p>В спортивном зале УК №4 отделку стен выполнить из материала, соответствующего показаниям пожарной опасности.</p>	I квартал 2017 года	<p>Начальник отдела хозяйственного обслуживания</p> <p>Руководитель службы охраны труда</p>	60,0 тыс. руб.
18.	<p>В УК №7 провести проверку работоспособности, регламентные работы по техническому обслуживанию системы противодымной защиты, противопожарных</p>	I квартал 2017 года	Начальник АХУ	20,0 тыс. руб.

	клапанов с составлением соответствующих актов проверки.			
19.	Обучение и проверка знаний по программе пожарно-технического минимума руководителей и специалистов университета.	I квартал 2017 года	Руководитель службы охраны труда Специалист службы охраны труда	8,0 тыс. руб.
20.	Приобретение СИЗ для сторожей и дежурных по общежитиям.	I квартал 2017 года	Специалист службы охраны труда	98,0 тыс. руб.
21.	Проведение категорирования пожарной опасности помещений и зданий в соответствии требований ППБ 105-03	II квартал 2017 года	Руководитель службы охраны труда Специалист службы охраны труда	38,0 тыс. руб.
22.	Выполнение требований пожарной безопасности при проведении массовых мероприятий.	Согласно плану проведения мероприятий	Руководитель службы охраны труда Руководители структурных подразделений	

Руководитель службы охраны труда

В. А. Андрианов

Приложение № 5

**Нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, спецобуви,
и других средств индивидуальной защиты (СИЗ)
работникам университета**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)
1.	Архивариус	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
2.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
3.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки	1 1 6 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на 4 года 1 пара на 2 года
5.	Лаборанты всех наименований	При выполнении работ в химических и технологических лабораториях: Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Фартук прорезиненный с нагрудником Тапочки кожаные или Ботинки кожаные Перчатки резиновые или Перчатки с полимерным	1 на 1,5 года Дежурный 2 пары 1 пара Дежурные Дежурные до износа

		покрытием Очки защитные	
6.	Препаратор и мойщик посуды химических лабораторий	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Очки защитные Респиратор Фартук прорезиненный	1 Дежурный Дежурный До износа До износа До износа
6.	Мастер производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Очки защитные	1 До износа
7.	Специалисты счётно-вычислительной и множительной техники	Халат хлопчатобумажный	1
8.	Маляр	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Головной убор Напальчники Очки защитные Респиратор	1 1 до износа до износа до износа
9.	Столяр	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные	1 2 4 пары 4 пары 1 пара 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на 4 года 1 на 4 года
10	Грузчик	При выполнении работы по погрузке и выгрузке: пылящих грузов: Комбинезон хлопчатобумажный из пыленепроницаемой	1

		<p>ткани с капюшоном Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием Респиратор Очки защитные лесоматериалов: Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой или костюм для защиты от воды из синтетической ткани с пленочным покрытием Ботинки кожаные с жестким подноском Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием Каска защитная дежурная прочих грузов и материалов: Куртка брезентовая Брюки хлопчатобумажные с брезентовыми наколенниками Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные зимой на открытом воздухе выдаются дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные</p>	<p>12пар 12пар до износа до износа 1 1 12пар 12пар 12пар Дежурная 1 1 12пар 12пар до износа до износа 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на 4 года 1 на 4 года</p>
11	Сторож	<p>При занятии на наружных работах: Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических</p>	<p>1</p>

		<p>воздействий Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Полушубок Валенки или сапоги кожаные утепленные</p>	<p>Дежурный 1 на 3 года 1 на 3 года дежурный 1 на 4 года</p>
12	Уборщик производственных и служебных помещений	<p>Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые</p>	<p>1 6 пар 6 пар 1 пара 2 пары</p>
13	Дежурный по общежитию	<p>Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей</p>	<p>1</p>
14	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<p>Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические При занятости на участках горячих работ: Комбинезон хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой вместо полукомбинезона</p>	<p>1 дежурные дежурные 1</p>

		хлопчатобумажного для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезона из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	
15	Электрогазосварщик	<p>Костюм брезентовый или костюм сварщика</p> <p>Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги резиновые с жестким подноском</p> <p>Рукавицы брезентовые или краги сварщика</p> <p>Очки защитные или щиток защитный</p> <p>На наружных работах зимой</p> <p>дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Брюки на утепляющей прокладке</p> <p>или костюм зимний сварщика</p> <p>Валенки с резиновым низом или Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяными вкладышами</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 4 года</p> <p>1 на 4 года</p> <p>2 пары</p>
16	Водитель	<p>Костюм хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Зимой:</p> <p>Куртка ватная</p>	<p>1</p> <p>6</p> <p>Дежурная</p>
		При постоянной занятости на	

17	Слесарь-ремонтник	<p>наружных работах: Плащ прорезиненный Костюм на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые Перчатки шерстяные Рукавицы комбинированные Страховочная привязь (пояс предохранительный) Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Сапоги резиновые с вставным утеплителем При работе в помещении дополнительно: Комбинезон хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Ботинки кожаные</p>	<p>Дежурный 1 на 1,5 года 1 пара 2 пары 6 пар Дежурная Дежурные Дежурные 1 пара 1 пара 6 пар 1 пара</p>
18	Слесарь-сантехник	<p>При постоянной занятости на наружных работах: Плащ прорезиненный Костюм на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые Перчатки шерстяные Рукавицы комбинированные Страховочная привязь (пояс предохранительный) Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Сапоги резиновые с вставным утеплителем При работе в помещении дополнительно: Комбинезон хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Ботинки кожаные</p>	<p>Дежурный 1 на 1,5 года 1 пара 2 пары 6 пар Дежурная Дежурные Дежурные 1 на 3 года 1 пара 6 пар 1 пара</p>
19	Зав. складом, кладовщик	<p>Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые</p>	<p>1 6 2 пары</p>
20	Специалисты участка	<p>Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с</p>	<p>1</p>

.	оперативной полиграфии	нагрудником Тапочки кожаные Очки защитные	1 1 До износа
21	Работники столовой	Куртка повара белого цвета хлопчатобумажная Фартук белого цвета хлопчатобумажный Колпак повара белого цвета хлопчатобумажный Фартук прорезиненный	1 6 1 1
22	Средний и младший медицинский персонал	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Тапочки кожаные	2 2 1 пара на 2 года
23	Спец. одежда и средства индивидуальной защиты, выдаваемые обучающимся, проходящим практику на факультетах и в учебных мастерских	Халат хлопчатобумажный Очки защитные Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	Дежурный До износа 1 1

Приложение №6

Перечень должностей и нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010г. №1122н)

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Занимаемая должность	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе : для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Архивариус, библиотекарь, гардеробщик, дворник, лаборанты, мастер производственного обучения, специалисты счетно-вычислительной и множительной	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

			<p>техники, средний и младший медицинский персонал, работники столовой, специалисты полиграфии, зав.складом, кладовщик, водитель, дежурный по общежитию, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, грузчик, маляр, столяр. слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования</p>	<p>300г (мыло туалетное) или 500мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)</p>
--	--	--	--	--