


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
заключен между администрацией и трудовым коллективом  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Брянский государственный технический университет»  
на срок 2017-2020 годы

Ректор ФГБОУ ВО «БГТУ»

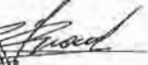
  
О.Н. Федонин

Дата подписания «25» 05 2017 г.



М.П.


Председатель профсоюзной  
организации работников  
ФГБОУ ВО «БГТУ»

  
Е.Н. Фролов

Дата подписания «25» 05 2017 г.



М.П.

Брянская городская администрация 241002 г. Брянск, пр-т Ленина, 35
<b>Зарегистрировано</b>
№ 395
25.05.2017
 Первый заместитель Главы городской администрации

г. БРЯНСК  
2017 год

*С рукописью согласен*  
*Ф.И.*

## Общие положения

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

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

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

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

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Брянский государственный технический университет», далее именуемой «Работодатель», в лице ректора Федонина Олега Николаевича и трудовым коллективом ФГБОУ ВО «БГТУ» в лице его полномочного представителя – председателя профсоюзной организации работников Фролова Евгения Николаевича.

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

1.5. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и трудовым коллективом, обеспечивает защиту прав и интересов профессорско-преподавательского состава, рабочих и служащих университета и гарантии, которые не ниже требований действующего законодательства и установленных нормативных актов и направлен на решение перспективных планов развития всех сторон деятельности университета.

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с действующим Законодательством Российской Федерации на основе Трудового Кодекса РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее ТК РФ), Федерального Закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015-2017 годы, Устава ФГБОУ ВО «БГТУ».

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторон и действует в течение 3 лет.

1.8. Текст коллективного договора доводится до сведения всех работников университета в месячный срок со дня его подписания. При поступлении на работу новых сотрудников, работодатель (отдел кадрового обеспечения) обязан ознакомить их с действующим в университете коллективным договором, что подтверждается подписью сотрудника. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон.

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

1.10. Лица, представляющие «Работодателя», либо лица, представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным Законом (статья 55 ТК РФ).

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

## Раздел 2

### Трудовые отношения.

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

2.2. Срочный трудовой договор сроком до пяти лет заключается с научными работниками, профессорско-преподавательским составом в результате конкурсного отбора. С вновь прибывшими пенсионерами по возрасту срочный трудовой договор заключается сроком до пяти лет. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.3. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

2.6. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работников университета по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

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

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

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

2.9. Комиссия ФГБОУ ВО «БГТУ» по трудовым спорам создается из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются профсоюзным органом с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников университета. Представители работодателя назначаются в комиссию ректором университета.

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

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

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

2.11. При сокращении штата или численности работающих работодатель принимает все меры для трудоустройства освободившихся работников в университете, уведомляет профсоюзный орган не менее чем за два месяца о намерении изменить структуру подразделений университета, если это может повлечь сокращение работников или снижение условий труда. Не менее чем за два месяца до увольнения в связи с сокращением численности или штата работодатель персонально и под роспись предупреждает об увольнении работника и уведомляет службу занятости населения.

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

2.13. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

2.14. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, работодатель представляет возможность поиска нового места работы в течение двух месяцев с оплатой 4 часа в неделю.

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

2.16. Работодатель обязуется не увольнять при сокращении численности или штата работников из числа лиц предпенсионного возраста (2 года до пенсии).

2.17. При увольнении работника по болезни, инвалидности (при наличии медицинского заключения) как по инициативе работодателя, так и самого работника работодатель выплачивает выходное единовременное пособие в размере не менее двухнедельного заработка, а проработавшим в уни-

верситете свыше 20 лет (мужчины) и 15 лет (женщины), в размере двухмесячного среднего заработка.

2.18. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют: работники в соответствии со ст. 179 ТК РФ

2.19. Преподаватели университета обязаны не реже одного раза в 3 года повышать свою квалификацию. Формы повышения квалификации:

- аспирантура;
- докторантура;
- стажировка;
- институт (факультет), курсы повышения квалификации.

Работодатель обеспечивает повышение квалификации ППС с учетом финансовых возможностей университета и выбора преподавателем формы повышения квалификации. Кроме того, работодатель обязуется содействовать работникам университета, желающим повысить свою квалификацию путем переобучения и приобретения другой профессии, обучению в вузах на вечернем или заочном факультетах, получению второго высшего образования.

2.20. Обязанности работников университета:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка, свои обязанности в соответствии с должностными инструкциями, приказы и распоряжения работодателя, соблюдать учебную и трудовую дисциплину;
- обеспечивать в полном объеме и в установленные сроки выполнение производственных и индивидуальных учебных планов (ППС);
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране, производственной санитарии и гигиене труда;
- соблюдать правила эксплуатации машин, оснастки, инструмента, не допускать выхода их из строя, бережно относиться к оборудованию лабораторий и аудиторий, экономно расходовать энергию и материалы, предотвращать расхищение собственности университета;

- нести материальную ответственность за сохранность собственности университета, в случае ее порчи или хищения возмещать причиненный ущерб в установленном порядке;
- поддерживать на работе атмосферу взаимного уважения, делового контакта и взаимопомощи, не допускать грубости, а также действий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности;
- уважать индивидуальные права друг друга, соблюдать культуру поведения;
- не разглашать сведения, составляющие государственную, коммерческую и иную служебную тайну, в том числе и персональные данные другого работника, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- сотрудники университета, получившие жилье, купившие жильё и построившие индивидуальный жилой дом, обязаны освободить занимаемые площади в общежитиях университета в месячный срок со дня подписания соответствующих документов.

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

- неоднократное невыполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогула (в том числе отсутствие на работе более 4-х часов в течение дня без уважительных причин);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, государственного имущества университета, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- в других случаях, предусмотренных статьями 81 и 336 ТК РФ.

### Раздел 3

#### Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны договорились установить работу университета в режиме 5-ти дневной рабочей недели для сотрудников, не связанных с обеспечением учебного процесса, и 6-ти дневной рабочей недели – для всех остальных. Для лиц, работающих на одну ставку, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для профессорско-преподавательского состава – не более 36 часов в неделю.

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

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

3.3. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

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

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

3.6. Согласно статье 107 ТК РФ видами времени отдыха являются:

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

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

3.8. Работодатель обязуется предоставить для всех категорий работников кроме обеденного перерыва два 10-минутных перерыва на отдых без сдвига времени окончания работы. Каждое подразделение университета устанавливает свой порядок использования двух 10-минутных перерывов.

3.9. Всем работникам представляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей недели работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей недели - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка университета. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В случае производственной необходимости по согласованию сторон выходные дни могут предоставляться в различные дни недели.

3.10. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни, как правило, запрещается. В случаях необходимости привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются лишь с его

письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников университета.

3.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам университета предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.12. Работникам университета, перечисленным в Приложении 1, представляются дополнительные оплачиваемые отпуска к ежегодному оплачиваемому отпуску продолжительностью 28 календарных дней.

3.13. Работникам с ненормированным рабочим днем представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение №6).

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

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

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска.

В исключительных случаях допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть ис-

пользован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

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

3.19. По письменному заявлению работника дополнительная часть оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией за исключением работников в возрасте до восемнадцати лет и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

- а) работникам университета, имеющим детей-школьников 1-4 классов, считать первый день учебного года нерабочим оплачиваемым днем;
- б) работникам университета при достижении юбилейного возраста (50, 55, 60 лет - женщины, 50, 60 лет – мужчины и последующие юбилеи через каждые 10 лет) работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск в день юбилея;
- в) работники университета имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:
  - в связи со вступлением в брак – 3 дня;
  - в связи со смертью близких родственников – 3 дня, в другой местности – 5 дней для участия в похоронах;
  - на медицинское обследование по рекомендации врачей – 1 день;
- г) работники университета имеют право на отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- мужчины, жены которых находятся в послеродовом отпуске, - до 14 календарных дней;

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

- отцы при рождении ребенка – 2 дня;

- родители на свадьбу детей – 2 дня;

- и других случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

3.21. При производственной необходимости сотрудники университета могут быть вызваны на работу в ночное время. В этом случае дополнительные часы работы считать сверхурочными с соответствующей их оплатой за фактически отработанное время. Факт вызова на работу должен быть зарегистрирован в соответствующем журнале.

#### Раздел 4

#### Оплата труда и нормы труда.

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников университета согласно штатного расписания, систем и положений по оплате труда, утвержденных с учетом мнения выборного профсоюзного органа, и на основе настоящего коллективного договора.

4.2. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда, максимальный размер выплат не ограничивается.

4.3. Схема формирования заработной платы конкретного работника и сотрудника определяется Положением по оплате труда и установленными выплатами стимулирующего характера.

4.4. Фонд заработной платы (ФЗП) распределяется между структурными подразделениями следующим образом:

4.4.1. ФЗП профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедр определяется, исходя из численности ППС, рассчитанной на основе общего объема педагогической нагрузки по каждой кафедре и принимаемой средней

нагрузки ППС на данный учебный год по университету. Корректировка средней нагрузки производится Ученым советом университета ежегодно.

4.4.2. ФЗП работников отделов и служб, обеспечивающих учебный процесс и работу университета и административно-управленческого персонала, определяется на основе утвержденного ректором штатного расписания, схем должностных окладов и тарификационно-квалификационного списка.

4.5. Средства, остающиеся в результате экономии фонда оплаты труда, в результате хозяйственной деятельности университета используются на стимулирующие выплаты к заработной плате и другие нужды.

4.6. Выборный профсоюзный орган работников имеет право вносить предложения ректорату о стимулирующих выплатах работникам университета.

4.7. Ректором утверждается список сотрудников университета, которым мобильные телефоны необходимы для выполнения служебных обязанностей, с дальнейшей компенсацией затрат.

4.8. При наличии отмеченных приказом по университету взысканий размеры выплат стимулирующего характера могут быть уменьшены или полностью отменены.

4.9. Выплату заработной платы работникам университета производить в следующие сроки: 3 и 18 числа каждого месяца

Управлению бухгалтерского учета и отчетности выдавать полную и подробную распечатку зарплаты и удержаний из нее.

4.10. При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.11. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

4.12. Производить доплату другим работникам университета за вредные и (или) опасные условия труда профессии электрогазосварщик в размере 12% к тарифной ставке.

4.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность через Совет университета о наличии денежных средств в университете по статьям расходов.

4.14. Изменение условий труда осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации университета.

4.15. Заработная плата перечисляется работникам на лицевые счета, открытые в кредитной организации, с которой университетом заключен договор на выпуск и обслуживание зарплатных карт, либо в кассе университета при невозможности получения работником заработной платы в безналичной форме.

Расчеты по договорам гражданско-правового характера производятся путем перечисления денежных средств на лицевые счета исполнителей, открытые в кредитной организации, с которой университетом заключен договор на выпуск и обслуживание зарплатных карт, либо на лицевые счета, открытые в иной кредитной организации по заявлению исполнителя, не являющегося сотрудником университета, либо в кассе учреждения при невозможности получения выплат в безналичной форме.

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

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

4.18. В случае смерти работника заработная плата и оплата за неиспользованный отпуск выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего. Выплаты производятся не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

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



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

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

4.21. Согласно статье 153 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.23. Расходы по найму жилого помещения при служебной командировке работника, оплаченные сверх установленного норматива, в соответствии со ст. 168 ТК РФ принимаются к оплате за счет собственных внебюджетных средств (прибыли) университета.

4.24. Расчеты с подотчетными лицами по оплате расходов, связанных с деятельностью организации, а также компенсация сотрудникам документально подтвержденных расходов (включая командировочные расходы) производится путем перечисления денежных средств на лицевые счета сотрудников, открытые в кредитной организации, с которой университетом заключен договор на выпуск и обслуживание зарплатных карт, либо в кассе организации.

4.25. Заработная плата работников колледжа БГТУ формируется на основании нормативно-правовых актов, регламентирующих оплату труда в учреждениях профессионального образования.

## Раздел 5

### Условия и охрана труда

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

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

5.3. Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обеспечивает:

- наличие и применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты;
- режим труда и отдыха работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств и т.п.;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда;
- а также выполнение других мероприятий, предусмотренных ст. 212 ТК РФ.

5.4. Согласно ст. 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

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

5.5.1. Выполнять в срок мероприятия по улучшению условий труда, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение 2).

5.5.2. Обеспечивать работающих санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной защиты, в том числе спецодеждой, спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты согласно утвержденным нормам (Приложение 3); аптечками согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ № 169-н от 05.03.2011 г.

5.5.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставлять:

- дополнительный отпуск по перечню профессий согласно Приложению 1;
- доплату за работу с вредными и опасными условиями труда согласно п. 4.12.;
- молоко или замену денежной компенсацией эквивалентной стоимости нормы выдачи молока согласно ст. 222 ТК РФ, Приказу Минздравсоцразвития № 45-н от 16.02.2009 г.

5.5.4. Выдавать бесплатно смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, согласно Приложению 4.

5.5.5. Не допускать лиц до восемнадцатилетнего возраста к работам, список которых утвержден в университете (Приложение 5).

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

5.5.7. Обеспечивать температурный режим в соответствии с нормативами условий труда, довести до нормы освещенность и уровень шума в помещениях, обеспечить нормальную работу мест общего пользования в корпусах университета.

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

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

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

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

5.5.12. Создать в университете комиссию по охране труда. В состав комиссии на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзной организации.

## 6. Раздел 6

### Социальные гарантии.

#### Гарантии защиты трудовых прав работников

Работодатель берет на себя обязательства:

6.1. Улучшение жилищных условий работников университета осуществляется согласно действующего законодательства и в соответствии с Положением «О порядке формирования очередности преподавателей и сотрудников БГТУ, нуждающихся в улучшении жилищных условий на получение

ние жилья, закрепленного на праве оперативного управления за университетом».

6.2. В соответствии с распоряжением Правительства РФ № 1710-р от 28.11.2007 г. об реорганизации «Брянского государственного технического университета» путем присоединения к нему в качестве его структурного подразделения государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Брянский политехнический колледж им. Н.А. Кубяка» засчитывать работникам политехнического колледжа стаж работы в ФГБОУ ВО БГТУ с момента начала работы в Брянском политехническом колледже им. Н.А. Кубяка (ранее Брянский политехнический техникум).

6.3. Выплаты за стаж работы в университете предоставляются работникам на основании решения ректора с учетом мнения выборного профсоюзного органа:

- от 10 до 20 лет - до 5% должностного оклада;
- от 20 до 30 лет - до 10% должностного оклада;
- свыше 30 лет - до 15% должностного оклада.

Выплаты за стаж работы в университете устанавливается на календарный год и выплачивается при условии наличия финансирования.

6.4. На основании представлений руководителей структурных подразделений и при отсутствии неснятого дисциплинарного взыскания премировать:

- юбиляров (50, 55(женщины), 60, 70 лет), проработавших в университете:
  - не менее 20 лет - в размере одного оклада;
  - не менее 30 лет - в размере двух окладов;
- юбиляров (80 лет), проработавших в университете не менее 40 лет, премировать в размере четырёх окладов;
- работников, уходящих на пенсию при наличии стажа работы в университете:
  - не менее 10 лет - в размере одного оклада;
  - не менее 20 лет - в размере двух окладов;
  - не менее 30 лет - в размере трех окладов

6.5. Оказывать работникам материальную помощь:

- в связи с трудным материальным положением (с учетом конкретных обстоятельств) в размере от 0,5 до 3 МРОТ;
- в случае смерти близкого родственника в размере одного МРОТ;
- в случае смерти сотрудника оказывать материальную помощь его семье. Размер помощи устанавливается в индивидуальном порядке
- для частичной компенсации дорогостоящего лечения (при назначении лечащего врача) по решению ректора.

6.6. Производить доплату работнику, избранному председателем комиссии по социальному страхованию, в размере не менее 10% его должностного оклада.

6.7. За два года до достижения пенсионного возраста устанавливать работникам, имеющим стаж работы в университете и колледже согласно п. 6.2. не менее 20 лет – мужчины и 15 лет – женщины, надбавки к зарплате в размере 15% на два года.

6.8. Оказывать материальную помощь работникам при оформлении кандидатских и докторских диссертаций в размере до 1/3 затрат, связанных с защитой, на основании поданных заявлений и оправдательных финансовых документов с учетом материального положения диссертанта и наличия финансовых средств в университете.

6.9. Работодатель при передаче в аренду помещений университета или других объектов, учитывает мнение выборного профсоюзного органа.

6.10. Своевременно выдавать страховое свидетельство государственного пенсионного страхования работникам и вновь принятым на работу работникам университета.

6.11. Добиваться от Министерства образования и науки РФ выделение средств университету для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников университета.

6.12. Предоставлять лицам, получившим путевку на лечение в университете или другой организации, ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика.

6.13. Освобождать участников университетских и межвузовских спартакиад в дни выступлений от основной работы с сохранением заработной платы.

6.14. Предоставлять отпуск на недостающие дни для туристических поездок по маршруту выходного дня в счет очередного отпуска.

6.15. Разрешать бесплатно использовать помещения университета для проведения занятий кружков и клубов по интересам, членами которых являются сотрудники университета.

6.16. Оказывать помощь выборному профсоюзному органу в организации Новогодних праздников.

6.17. Согласно ст. 372 ТК РФ локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает с учетом мнения выборного профсоюзного органа университета.

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

6.18. Оказывать содействие в работе комиссии социального страхования, избираемой на конференции трудового коллектива открытым голосованием.

6.19. При установлении оплаты за проживание в общежитии сотрудникам университета не взимать средства на расходы административно-управленческих нужд.

6.20. Социальная защита трудовых прав работников колледжа БГТУ осуществляется на основании нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность учреждений профессионального образования.

## Раздел 7

### Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

7.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации университета и членов профсоюза определяются ТК РФ, Федеральными Законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

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

7.3. Профсоюзный орган вправе получать от работодателя достоверную и полную информацию по вопросам, связанным с оплатой труда и социально-экономическим развитием университета, и оповещать об этом трудовой коллектив.

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

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

7.6. Членам профсоюзного органа, председателям профгрупп факультетов и профгруппоргам, не освобожденным от своей производственной работы, представляется свободное от работы время (профдни) для выполнения обязанностей в интересах коллектива с сохранением заработной платы. Профдни предоставляются по заявлению работника и ходатайству председателя профсоюзного органа.

7.7. Увольнение или привлечение к дисциплинарной ответственности членов профкома осуществляется только с согласия выборного профсоюзного органа, председателя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.8. В соответствии со ст. 27 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» увольнение по инициативе работодателя лиц, и в том числе работающих в университете на конкурсной основе, избравшихся в состав профсоюзный органа, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения или совершения работником действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

7.9. За освобожденными выборными работниками профсоюзного органа сохраняются все социальные гарантии и льготы, действующие в университете.

7.10. По представлению выборного профсоюзного органа администрация премирует активно работающих не освобожденных членов профсоюзного органа и профгруппоргов.

7.11. Профсоюзным активистам сохраняется заработная плата на период участия в заседаниях, собраниях, пленумах и оформления профсоюзной документации по представлению председателя профсоюзного органа.

7.12. Профсоюзному активу на срок обучения и повышения квалификации с отрывом от производства на курсах, семинарах, школах профактива

администрация обязуется сохранять заработную плату по представлению председателя профсоюзного органа.

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

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

7.15. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаются значимой для деятельности университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

7.16. По представлению профсоюзного органа Ученый совет может рассматривать вопросы о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия, совместными почетными грамотами Министерства образования и науки РФ профсоюзным работникам, наиболее активно и длительный срок работающих в профсоюзе.

Председатель профсоюзной организации работников университета

*В.Н. Орлов*  
« 25 » 05 2017 г.

Брянского государственного технического университета



Ректор ФГБОУ ВО «БГТУ»

*О.Н. Федонин*  
« 25 » 05 2017 г.



### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

№ п/п	Профессия	Дополнительный отпуск, кол-во календарных дней
1	Электрогазосварщик	7

Начальник ПФУ

Е.Е. Савина

Председатель профсоюзной организации работников университета

*В.Н. Орлов*  
« 25 » 05 2017 г.



Ректор ФГБОУ ВО «БГТУ»

*О.Н. Федонин*  
« 25 » 05 2017 г.



### СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда администрации и профсоюзного комитета  
Брянского государственного технического университета  
на 2017-2020 г.г

№ п/п	Содержание мероприятий	Кол-во	Источник финансирования	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5	6	7
1	Провести проверку заземления электрооборудования и состояния электропроводки в помещениях университета			Февраль ежегодно	Главный энергетик	
2	Обеспечить рабочих и служащих спецодеждой	В соответствии с нормами	Консолидированный бюджет	В течение года	Отдел снабжения	
3	Обеспечить все кафедры и службы университета средствами пожаротушения согласно нормам	В соответствии с нормами	Консолидированный бюджет	В течение года	Отдел снабжения	
4	Проводить выдачу молока сотрудникам университета, работающим во вредных условиях	В соответствии с нормами	Консолидированный бюджет	ежедневно при фактической занятости	Проректор по АХР	
5	Обеспечить сертифицированными средствами индивидуальной защиты студентов, работников университета в соответствии с условиями труда	В соответствии с нормами	Консолидированный бюджет	В течение года	Отдел снабжения	

1	2	3	4	5	6	7
6	Привести естественное и искусственное освещение рабочих мест, бытовых помещений на территории университета в соответствии с требованиями	В соответствии с нормами	Консолидированный бюджет	В течение года	Главный энергетик	
7	Нанести на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и другие объекты сигнальные цвета и знаки безопасности	В соответствии с нормами	Консолидированный бюджет	В течение года	Зав.кафедрами, зав. лабораториями	

Ректор университета

Председатель профсоюзного органа работников университета

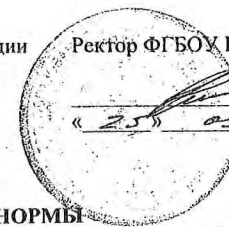


О.Н. Федонин

Е.Н. Фролов



профсоюзной организации

Е.Н. Фролов  
2017 г.

Ректор ФГБОУ ВО «БГТУ»

О.Н. Федонин  
2017 г.

**НОРМЫ**  
бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви  
и средств индивидуальной защиты в ФГБОУ ВО «БГТУ»  
на 2017-2020 г.г.

№ 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 Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 6 1 на 3 года 1 на 3 года 1 на 4 года
5.	Лаборанты всех наименований	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года Дежурные До износа
6.	Мастер производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Очки защитные	1 До износа
7.	Специалисты счётно-вычислительной и множительной техники	Халат хлопчатобумажный	1
8.	Столяр	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные	1 4 пары 1 пара 1 на 3 года 1 на 4 года 1 на 4 года

9.	Сторож	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 Дежурный 1 на 3 года 1 на 4 года
10.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Дополнительно: Перчатки резиновые	1 6 пар 6 пар 2 пары
11.	Дежурный по общежитию ПК БГТУ	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
12.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	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 Куртка на утепляющей прокладке Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 1 на 3 года дежурные дежурные
13.	Электрогазосварщик	Костюм брезентовый или костюм сварщика Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги резиновые с жестким подноском Рукавицы брезентовые или краги сварщика Щиток защитный На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 1 пара 12 пар До износа 1 на 3 года
14.	Водитель	Костюм хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные Зимой: Куртка на утепляющей прокладке	1 6 1 на 3 года
15.	Слесарь-сантехник	Сапоги резиновые с вставным утеплителем При работе в помещении дополнительно: Комбинезон хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Ботинки кожаные Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года 1 пара 6 пар 1 пара 1 на 3 года

16.	Зав. складом, кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 6
17.	Специалисты участка оперативной полиграфии, техник зав. лабораторией	Халат хлопчатобумажный	1
18.	Спец. одежда и средства индивидуальной защиты, выдаваемые обучающимся, проходящим практику на факультетах и в учебных мастерских	Халат хлопчатобумажный Очки защитные Рукавицы комбинированные	Дежурный До износа 1

Специалист по охране труда



Б.С. Кондрашов





Председатель профсоюзной организации  
работников университета  
Брянского государственного  
технического университета  
Е.Н. Фролов  
2017 г.



Ректор ФГБОУ ВО «БГТУ»  
О.Н. Федонин  
2017 г.

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

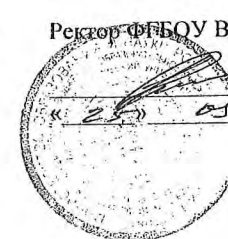
№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Занимаемая должность	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнителями	Архивариус, библиотекарь, гардеробщик, дворник, лаборанты, мастер производственного обучения, специалисты счетно-вычислительной и множительной техники, специалисты полиграфии, зав.складом, кладовщик, водитель, дежурный по общежитию уборщик производственных служебных помещений, сторож, грузчик, маляр, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Начальник ОМТС

Г.Н. Мудрякова



Председатель профсоюзной организации  
работников университета  
Брянского государственного  
технического университета  
Е.Н. Фролов  
2017 г.

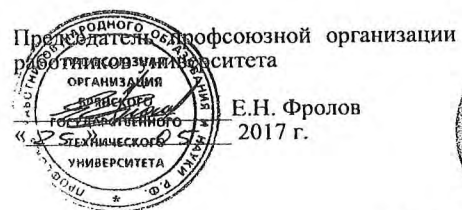


Ректор ФГБОУ ВО «БГТУ»  
О.Н. Федонин  
2017 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
производств, профессий, специальностей и работ,  
на которых запрещено использование лиц,  
не достигших восемнадцатилетнего возраста  
в Брянском государственном техническом университете**

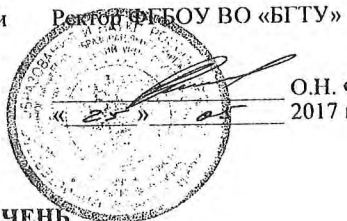
1. Газоэлектросварочные работы
2. Литейные работы
3. Работа на деревообрабатывающих станках
4. Работа на установках под давлением
5. Работы на электроустановках под напряжением 1000 В и выше 1000 В
6. Работы с кислотами и щелочами
7. Работы с эпоксидными смолами
8. Грузчик
9. Уборщик санузлов
10. Работы в условиях интенсивного шума (выше 75 Дб)
11. Работы на высоте

## Приложение 6



Председатель профсоюзной организации работников университета

Е.Н. Фролов  
2017 г.



Ректор ФГБОУ ВО «БГТУ»  
О.Н. Федонин  
2017 г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней отпуска
1	2	3
1.	Проректор по АХР	14
2.	Главный бухгалтер УБУиО	14
3.	Заместитель главного бухгалтера УБУиО	7
4.	Начальник Управления	14
5.	Зам начальника управления	7
6.	Директор подразделения (кроме ИПС)	14
7.	Начальник отдела	7
8.	Помощник ректора	7
9.	Зам. директора ПК БГТУ по хоз. работе	7
10.	Главный механик	7
11.	Главный энергетик	7
12.	Старший кассир	7



Протокол и прил. мероприят.  
Проректор по дополнительным отпускам  
между мероприят. сотрудниками  
А.З. Сивкин



**Дополнения и изменения коллективного договора,  
заключенного между администрацией  
и коллективом федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Брянский государственный технический  
университет» на срок 2017-2020 годы**

Принятого на заседании комиссии  
по разработке проекта  
коллективного договора  
протокол от 18.05.2020 г.

На основании решения комиссии по разработке проекта коллективного договора от 18.05.2020 года внести в коллективный договор следующие дополнения и изменения:

1. Раздел 1 «Общие положения»

Пункт 1.6. изложить в следующей редакции:

«Коллективный договор разработан в соответствии с действующим Законодательством Российской Федерации на основе Трудового Кодекса РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее ТК РФ), Федерального Закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона РФ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018-2020 годы, Устава ФГБОУ ВО «БГТУ»».

Пункт 1.7. изложить в следующей редакции:

«Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторон и действует в течение 3 лет. Продлить срок действия коллективного договора до 31.12.2023 года».

Пункт 1.8. изложить в следующей редакции:

«Текст коллективного договора доводится до сведения всех работников университета в месячный срок со дня его подписания. При поступлении на работу новых сотрудников, работодатель обязан ознакомить их с действующим в университете коллективным договором, что подтверждается подписью сотрудника. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон».

Пункт 1.9. изложить в следующей редакции:

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

2. Раздел 2 «Трудовые отношения».

Пункт 2.1. изложить в следующей редакции:

«Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный

срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом».

Пункт 2.2. изложить в следующей редакции:

«Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в образовательном учреждении высшего образования могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и (или) локального акта учреждения».

Пункт 2.18. изложить в следующей редакции:

«Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в данном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет».

Дополнить пунктом 2.22. следующего содержания:

«При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного

страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации».

3. Раздел 3. «Рабочее время и время отдыха»

Пункт 3.10. изложить в следующей редакции:

«Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором».

Пункт 3.12 изложить в следующей редакции:

«Работникам университета, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей и конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда Приложение №1».

4. Раздел 4 «Оплата труда и нормы труда»

Пункт 4.11 изложить в следующей редакции:

«Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором».

5. Раздел 5 «Условия и охрана труда»

Дополнить пунктом 5.6 следующего содержания:

«Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление образовательной организацией государственных услуг и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации».

Дополнить пунктом 5.7 следующего содержания:

«Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (20 процентов или до 30 процентов в случае наличия в образовательной организации работников предпенсионного возраста (за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок».

Дополнить пунктом 5.8. следующего содержания:

«Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации».

Дополнить пунктом 5.9. следующего содержания:

«Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности».

## 6. Раздел 6 «Социальные гарантии»

Пункт 6.4. изложить в следующей редакции:

«На основании представлений руководителей структурных подразделений и при отсутствии неснятого дисциплинарного взыскания премировать:

- юбиляров (50, 60, 65(мужчины)70 лет), проработавших в университете:
  - не менее 20 лет - в размере одного оклада;
  - не менее 30 лет - в размере двух окладов;

- юбиляров (80 лет), проработавших в университете не менее 40 лет, премировать в размере четырёх окладов;
- работников, уходящих на пенсию при наличии стажа работы в университете:
  - не менее 10 лет - в размере одного оклада
  - не менее 20 лет - в размере двух окладов
  - не менее 30 лет - в размере трёх окладов».

Пункт 6.11 изложить в следующей редакции:

«Добиваться от Министерства науки и высшего образования РФ выделение средств университету для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников университета».

Дополнить пунктом 6.21 со следующим содержанием:

«Минобрнауки России в пределах своей компетенции содействует сохранению и принятию организациями на баланс объектов социальной сферы и оказывает им помощь при решении этих вопросов».

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ  
Организации работников ФГБОУ ВО «БГТУ»  
Е.Н. ФРОЛОВ  
2020г.

РЕКТОР  
ФГБОУ ВО «БГТУ»  
О.Н. ФЕДОНИН  
05 2020г.