

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Мавлярович
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГСУ"
Дата подписания: 01.07.2021 11:19:30
Уникальный программный ключ:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795066901352dd

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И АДМИНИСТРАЦИЕЙ

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «БАШКИРСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»

на 2020 – 2023 гг.

Представитель Работодателя
Ректор ГБОУ ВО «БАГСУ»

Представитель работников
ГБОУ ВО «БАГСУ»
Председатель первичной
профсоюзной организации



И.Р. Кызыргулов



Д.А. Камалов

Коллективный договор прошел регистрацию
в Башкирской республиканской организации
Профсоюза народного образования и науки РФ

Регистрационный № 13 от «16» 12 2020 г.
Председатель А. Раши



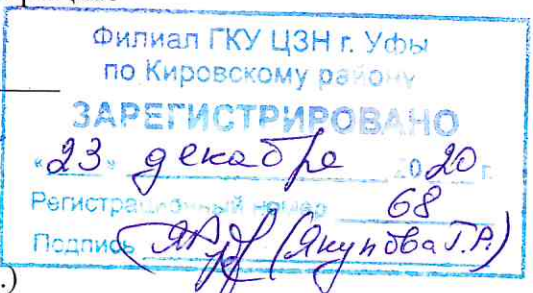
(Ф.И.О.)
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Центре занятости населения города (района)

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.
Руководитель _____

(должность, Ф.И.О.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данный договор определяет взаимоотношения работников и администрации ГБОУ ВО «БАГСУ» (сторон) по основным направлениям производственной и социальной деятельности в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями), Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Отраслевым соглашением (далее - ОС) по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации № 583 от 05 августа 2008 года «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 учреждений» (с последующими изменениями), Законом Республики Башкортостан от 06 декабря 2005 года № 252-з «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан» и другими законодательными и нормативными актами, затрагивающими трудовые и социальные вопросы.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, входящих в сферу труда, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» (далее – Работодатель или Академия) и Работниками Академии. Настоящий договор заключен в целях практической реализации принципов социальной справедливости, партнерства, соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников, направлен на повышение социальной защищенности Работников.

1.4. Предметом коллективного договора являются конкретизирующие дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда, его оплаты социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников Академии, о гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

1.5. Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора представляет ректор Академии или уполномоченные им лица.

Интересы работников Академии при разработке, ведении переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при реализации права на участие в управлении Академией, рассмотрении трудовых споров и отстаивании коллективных интересов перед органами власти, администрацией Академии представляет первичная профсоюзная организация сотрудников Академии Республиканской организации профсоюза

работников народного образования и науки (далее – первичная профсоюзная организация Академии) в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее Профком). Председатель первичной профсоюзной организации Академии входит в состав ученого совета Академии, участвует в рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Академии возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и согласования интересов работников и Работодателя в соответствии с законодательством.

1.6. Профком, действующий на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положения о первичной профсоюзной организации Академии, является полномочным представительным органом работников Академии, защищающей их интересы при проведении коллективных переговоров, заключением, выполнением и изменением коллективного договора (статья 29 ТК РФ).

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

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Академии.

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

Цель:

- установление дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение заинтересованности работников в эффективности учебного процесса, в научных разработках и росте производительности труда; создание системы социально-трудовых отношений в Академии, способствующих стабильности и эффективности работы, росту общественного престижа и деловой репутации Академии.

1.10. Стороны настоящего Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (далее – трудовое законодательство), локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить Работникам равную оплату за равноценный труд;

- выплачивать в полном размере Работникам заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего распорядка, настоящим Коллективным договором, трудовым договором;

- создавать условия усиления мотивации производственного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав;
- размножить и разослать всем структурным подразделениям Академии настоящий Коллективный договор (а также изменения и дополнения к нему) в срок не позднее 14 календарных дней со дня его принятия;
- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Работники обязуются:

- соблюдать положения Устава Академии, Правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда; техники безопасности и производственной санитарии; правила и требования по пожарной безопасности;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной инструкцией и локальными нормативными актами Академии, соблюдать условия трудовых договоров;
- бережно относиться к имуществу Академии и других Работников, использовать по назначению имеющиеся учебное, научное и производственное оборудование, технические средства и другое имущество;
- содержать свое рабочее место в чистоте, порядке и участвовать в мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка в зданиях, находящихся в ведении Академии, а также на прилегающей к ним территории;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении чрезвычайной ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Академии;
- осуществлять активную культурно-просветительную работу в Академии, пропаганду здорового образа жизни;
- поддерживать высокий уровень проведения учебной, учебно-методической и научной работы в Академии, выполнять требования государственных стандартов, способствовать повышению рейтинга Академии среди образовательных организаций высшего образования Российской Федерации;
- поддерживать честь и престиж Академии.

Профсоюз как представитель Работников обязуется:

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, настоящего договора;
- защищать интересы Работников Академии

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

1.12. Коллективный договор заключается на срок до 29 октября 2023 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны, имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном действующим законодательством.

1.13. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями к нему в установленном порядке направляется Работодателем в соответствующий орган по

труду для уведомительной регистрации.

1.14. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Стороны не реже двух раз в год информируют работников, их представителей о выполнении коллективного договора.

Профсоюз вправе:

- запрашивать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получать ее;

- заслушивать на своих заседаниях представителей администрации о ходе выполнения положений договора.

1.15. Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе.

Работодатель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, законодательством об образовании, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Башкортостан и Башкирским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом Академии и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника

Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа в течение трех дней.

2.3. Заключение и прекращение трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, научными и другими работниками Академии регламентируется нормами трудового законодательства Российской Федерации, и соответствующим законодательством, регулирующим сферу образования, Уставом Академии и настоящим Коллективным договором.

2.4. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника, а также переводу на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.5. При приеме на работу до момента подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом Академии, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Академии, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.6. В трудовом договоре, заключаемым с работником, могут предусматриваться условия об испытании с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также формы, виды и сроки дополнительного профессионального образования и другие условия, соответствующие законодательству и Уставу Академии.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.7. Содержание трудового договора определяется в соответствии с ТК РФ.

2.8. Работа в порядке внутреннего совместительства оформляется трудовым договором (статья 60.1., статья 282 ТК РФ).

2.9. С педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, научным работником Работодатель заключает трудовой договор на определенный срок (до 5 лет). Заключение срочного трудового договора для лиц этих категорий предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.10. Конкурс на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу или научного работника проводится в соответствии с положениями, установленными действующим законодательством Российской Федерации, и принятыми в соответствии с ним локальными нормативными актами Академии.

2.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, за исключением случаев,

предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.12. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

2.13. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Академии Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца (статья 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что критерии массового сокращения численности или штата работников Академии определяются отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством науки и образования Республики Башкортостан.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в Академии, как соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

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

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

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в Академии свыше 10 лет;
- одинокие родители (мать, отец), воспитывающие детей до 16 лет, а также родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

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

2.16. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи при равной производительности труда и квалификации.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется в течение рабочей недели свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска другой работы с сохранением среднего заработка.

2.17. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перехода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном законодательством, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

- и в других случаях, указанных в статье 178 ТК РФ.

2.18. Работодатель оказывает содействие работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые. Гарантии и компенсации этой категории, обучающихся работников предоставляются в соответствии со ст.173 – 177 ТК РФ.

2.19. Работодатель обеспечивает по заявлениям Работников своевременное оформление пенсии.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Заработная плата работников Академии устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан. Работодатель гарантирует, что уровень заработной платы работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной в Республике Башкортостан.

3.2. Стороны договорились, что:

– в фонд оплаты труда работника включается установленный должностной оклад, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и за работу в местностях с особыми климатическими условиями) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные стимулирующие выплаты и материальная помощь по приказу ректора);

– работники Академии, оплата труда которых производится за счет бюджета Республики Башкортостан, участвующие в обеспечении платной (внебюджетной) деятельности Академии по приказу ректора имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера, премий по результатам работы и материальной помощи за счет средств полученных от внебюджетной деятельности Академии.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производятся компенсационные выплаты: доплаты к должностным окладам. Размеры доплаты устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих выплат и надбавок с учетом мнения Профкома (статья 144 ТК РФ).

3.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров,

установленных законами и иными нормативно-правовыми актами.

3.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (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, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (35 процентов) часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику.

Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца наличными денежными средствами, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

3.9. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении и других выплат, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.10. В случае несвоевременных выплат или неправильного начисления заработной платы работникам Академии по вине ответственных исполнителей виновные несут наказание в соответствии с трудовым законодательством.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней и более работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (статья 142 ТК РФ), с оплатой этих дней из расчета среднего заработка работника.

В случае задержки выплаты заработной платы более чем на 3 дня администрация информирует коллектив о причинах ее задержки путем объявления, помещаемого на стенде около бухгалтерии.

3.11. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время, время отдыха работников, регламент работы подразделений Академии регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства, а также Правилами внутреннего трудового распорядка Академии.

4.2. По соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 ТК РФ).

4.3. Продолжительность рабочей недели в Академии: - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.4. В структурных подразделениях Академии, в которых длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профсоюза.

4.5. Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Академии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР»

5.1. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или федеральными законами.

Если работник не согласен работать в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Академии работу, как вакантную, соответствующую его квалификации с сохранением среднемесячной заработной платы по прежнему месту работы, с учетом всех надбавок и доплат, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Работодателем не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников Академии устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.3. Порядок предоставления, продолжительность и оплата отпусков регламентируются трудовым законодательством.

Работникам могут устанавливаться дополнительные отпуска. Виды дополнительных отпусков, порядок и условия их предоставления определяются настоящим Коллективным договором и иным локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

5.4. Работник имеет право на получение на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием – до 3 дней;
- в связи с бракосочетанием детей – 1 день;
- в связи с рождением ребенка – 1 день;
- для сопровождения детей - первоклассников в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей, призванных в Вооруженные Силы – 1 день;
- при праздновании юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75 и далее через каждые 5 лет) - 1 день (предоставляется непосредственно в день рождения либо в течение четырех рабочих дней после его наступления);
- для участия в похоронах родных и близких - до 3 дней;
- для ликвидации аварии в доме или квартире - до 3 дней;

Предоставление указанных дней осуществляется с согласия руководителя структурного подразделения.

Оплата дополнительного оплачиваемого отпуска, в случаях предусмотренных данным пунктом, производится за счет средств, полученных Академией от приносящей доход деятельности, при условии наличия финансовых средств

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в порядке определенном трудовым законодательством.

5.6. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в

разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, продолжительностью до одного года (далее соответственно - длительный отпуск).

5.7. Продолжительность длительного отпуска составляет до 365 календарных дней.

5.8. Для рассмотрения вопроса о предоставлении длительного отпуска работник не менее чем, за три месяца до начала соответствующего учебного года (как правило, до 1 сентября) подает заявление на имя ректора Академии.

5.9. Разделение длительного отпуска на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, не допускается.

5.10. Оплата длительного отпуска возможна за счет средств, полученных Академией от приносящей доход деятельности при условии наличия финансовых средств и отсутствии убытков.

6. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Необходимость дополнительного профессионального образования работников определяется Работодателем. Работодатель проводит профессиональную переподготовку, повышение квалификации, обучение их вторым профессиям на условиях, которые определяются трудовым договором.

Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, а также в случае необходимости дополнительного направления работников на повышение квалификации производится с учетом предоставления обоснования необходимости в дополнительном профессиональном образовании. Для этого Работодатель создает необходимые условия и организует дополнительное профессиональное образование указанной категории работников.

Формы дополнительного профессионального образования определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.2. Сроки, виды и формы повышения квалификации, профессиональной переподготовки работников определяются соответствующими планами прохождения повышения квалификации, профессиональной переподготовки утверждаемыми Ученым советом Академии.

6.3. Академия с целью формирования высококвалифицированного педагогического, научного и административно-управленческого персонала имеет право обучать своих работников по программам дополнительного профессионального образования, реализуемым в Академии. Порядок такого обучения регулируется локальным актом Академии.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с законодательством по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- внедрение современных средств техники безопасности и создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда для предупреждения травмирования и профессионального заболевания работника на производстве;

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, приспособлениями, инвентарем и сохранность этого и другого имущества, закрепленного за работником;

- периодическое обучение работника безопасным приемам и методам труда, проведение первичного и периодических инструктажей по охране труда за счет средств работодателя;

7.2. Стороны договорились, что перечень мероприятий, обязательное выполнение которых необходимо для обеспечения нормальных условий, предусматривается Соглашением по охране труда и являющимся неотъемлемой частью настоящего договора (Приложение 1).

7.3. Ответственные представители Работодателя проводят обучение, инструктаж и проверку знаний работников академии по безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве.

Не допускаются к работе лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний, требований охраны труда.

7.4. За счет средств Академии обеспечивается приобретение и выдача в соответствии с установленными нормами спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (Приложения 2 и 3).

7.5. Работодатель проводит своевременное расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организации, утвержденным Министерством труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 года № 73, с оформлением и хранением актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с установленными сроками.

7.6. Работодатель совместно с Профкомом создает на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.7. Работодатель выделяет средства в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, на приобретение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, моющих средств, на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений Академии, оснащение кабинета охраны труда наглядными пособиями, демонстрационной аппаратурой, оргтехникой в соответствии с Соглашением по охране труда.

7.8. Работодатель обеспечивает нормативными документами, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа все структурные подразделения академии.

7.9. Работодатель обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.10. Работодатель принимает меры к обеспечению установленного санитарными нормами теплового режима в помещениях. Работодатель обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в учебных и административных помещениях на 4 часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15°C -17°C;
- прекращать работу в учебных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15 °С;
- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в учебных и административных помещениях на 3 часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 29°C -31°C;
- прекращать работу в учебных и административных помещениях, если температура в них превышает 32 °С

(СанПИН – 2.2.4545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

7.11. Работодатель обеспечивает работникам Академии, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работникам буфета, периодическое прохождение медицинского осмотра. Расходы по обследованию полностью берет на себя Работодатель.

Работники, не прошедшие в установленном порядке обязательный периодический медицинский осмотр, отстраняются от работы.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

7.12. Работодатель ежегодно предоставляет работникам Академии, возможность проходить диспансеризации, флюорографии и осуществления прививок, проводимых в массовом порядке в органах здравоохранения, за счет средств Академии.

7.13. Работодатель выполняет мероприятия по улучшению условий и охраны труда. С целью создания нормальных условий труда при осуществлении педагогической деятельности в учебных аудиториях Академии обеспечивает:

- а) чистоту аудиторий и коридоров;
- б) уровень освещенности и температурный режим, соответствующие нормативам;
- в) отсутствие вибрации и шумовентиляции, превышающие нормативы;
- г) наличие столов и стульев для студентов и преподавателей в учебных аудиториях, электророзеток в рабочем состоянии, досок, мела, чистых тряпок, наличие кафедр в лекционных аудиториях;
- д) наличие и функционирование мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;

7.14. Работодатель обязуется проводить мероприятия по специальной оценке условий труда.

7.15. Работодатель в целях снижения простудных заболеваний своевременно принимает меры по подготовке Академии к работе в осенне-зимний период: обеспечение теплового режима и работу вентиляции в помещениях Академии, а также исходя из финансовых возможностей Академии организует проведение заблаговременных прививок работников против гриппа (добровольно).

7.16. При нарушении Работодателем требований охраны труда, норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работников необходимыми

средствами индивидуальной защиты, если при этом создается реальная угроза их работоспособности (здоровью), работник вправе отказаться от выполнения работ до принятия необходимых мер по устранению выявленных недостатков, поставив об этом в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок.

7.17. Профком обязуется осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, работающих в Академии, за соблюдением законодательных и нормативных актов об организации охраны труда по следующим основным направлениям:

- проводить мероприятия, содействующие улучшению условий труда и безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев и причин профессиональных заболеваний, а также осуществлять самостоятельное их расследование;
- получать информацию от Работодателя о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве;
- предъявлять требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда и соответствующих положений отраслевого тарифного соглашения, коллективного договора;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, предусмотренных Коллективным договором или соглашением;
- принимать участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
- принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, а также связанных с изменением условий труда.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. Помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, работникам дополнительно предоставляются гарантии и компенсации, а также за счет внебюджетных средств, полученных Академией, оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- предоставление льготы по оплате за обучение в Академии работникам (проработавшим в Академии 10 и более лет) или их детям, получающим высшее профессиональное образование впервые (на выбор либо по программе бакалавриата, либо по программе магистратуры) на основании решения ученого совета. Количество лиц получающих льготы, предельный размер льготы, а также стаж работы необходимый для предоставления льготы, ежегодно определяется Работодателем и выносится на Ученый совет. Оплата за обучение производится только из внебюджетных источников при наличии свободных денежных средств в Академии;

- при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка выплачивается материальная помощь в размере 10 000 рублей;

- в случае смерти работника оказывать материальную помощь одному из членов семьи умершего в следующей очередности - супругу (е), совершеннолетним детям, родителям в размере 10000 рублей, по возможности выделять транспорт на похороны;

- оказание материальной помощи работнику в случае смерти ближайших родственников (муж, жена, дети, мать, отец) размере 5000 рублей;

- оказание материальной помощи в связи с продолжительной болезнью и покупкой дорогостоящих лекарственных средств в размере до 10000 рублей;

Размер материальной помощи принимается на основании предоставленных справок, чеков о приобретении лекарств или оплаты процедур (анализов), при ходатайстве руководителя структурного подразделения и профсоюзной организации.

- уходящим по возрасту на пенсию работникам Академии, проработавшим непрерывно в ней не менее 10 лет, выплачивать одновременно денежные средства в размере 10000 рублей;

- уходящим по возрасту на пенсию работникам Академии, проработавшим в ней не менее 5 лет, выплачивать одновременно денежные средства в размере 5000 рублей;

- юбилярам, отработавшим в Академии непрерывно не менее пяти лет, (50, 55, 60, 65, 70 и далее через каждые 5 лет) выплачивать одновременно денежные средства в размере 10000 рублей;

- юбилярам, отработавшим в Академии не менее трех лет, (50, 55, 60, 65, 70 и далее через каждые 5 лет) выплачивать одновременно денежные средства в размере 5000 рублей;

- юбилярам, отработавшим в Академии менее трех лет, (50, 55, 60, 65, 70 и далее через каждые 5 лет) выплачивать одновременно денежные средства в размере 2000 рублей;

- выделять, по возможности, помещения, транспортные и денежные средства для организации празднования Нового года для детей и внуков работников Академии до 14 лет включительно;

- оказывать материальную помощь работникам Академии при заключении брака (впервые) в размере 5000 рублей;

- ежегодно, исходя из финансовых возможностей проводить оздоровительную кампанию детей сотрудников Академии в детских оздоровительных лагерях и санаториях.

Работодатель и Профком обязуются с учетом имеющихся финансовых возможностей ежегодно проводить в Академии:

- вечера отдыха, посвященные встрече Нового года, Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (8 Марта), Дню пожилых людей, началу и окончанию учебного года;

- встречи ветеранов войны и труда, посвященные Дню Победы;

- вечера-встречи и выпускные вечера студентов, слушателей и аспирантов;

8.2. Работодатель и Профком при наличии свободных денежных средств из внебюджетных источников проводят культурно-просветительную работу:

- организуя совместно для Работников поездки и экскурсии по историческим местам, посещения театров, музеев, выставок, концертов;

- поддерживая самодеятельное творчество Работников.

8.3. Работодатель обязуется содействовать работнику, направленному в соответствии с потребностями Академии на переподготовку и повышение квалификации, в том числе путем оплаты обучения и возмещения расходов, связанных с командировкой. Работодатель обязуется содействовать работнику в организации защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора наук.

Направлять научных руководителей аспирантов Академии в служебные командировки в целях организации защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора наук.

8.4. Проведение медицинских осмотров работников Академии один раз в в год за счет средств Академии.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ ПРОФКОМА И ГАРАНТИЙ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ АКАДЕМИЕЙ.

9.1. Работодатель обязуется сотрудничать с Профкомом в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности коллектива Академии.

9.2. Работодатель обязуется обеспечивать права Профкома, в том числе представлять для согласования Профкому проекты решений и документов, касающиеся:

- установления систем оплаты труда, форм материального поощрения и доплат;
- привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- разрешения на сверхурочные работы;
- графиков сменности и введения суммированного учета рабочего времени;
- и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.3. Работодатель включает Профком в перечень для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников Академии.

9.4. Работодатель предоставляет представителям Профкома в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

9.5. Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно удерживать из заработной платы и всех видов выплат из бюджетных и внебюджетных средств членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет профсоюзной организации не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы. Профсоюзные взносы удерживаются в установленном размере.

9.6. Работодатель обязан предоставить Профкому оргтехнику, доступ к справочно-правовым системам, к ресурсам Internet.

9.7. Работодатель в необходимых случаях выделяет Профкому:

- помещения для проведения собраний и конференций;
- транспортные средства (по возможности и на основании письменной заявки).

9.8. Работодатель признает, что работа Председателя Профкома является значимой для деятельности Академии.

9.9. Работодатель обеспечивает бесплатное тиражирование документов,

разъясняющих членам профсоюза их права и гарантии, и материалов, связанных с выполнением уставной деятельности профсоюза.

9.10 Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, при условии выполнения ими своих должностных обязанностей, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (статья 25 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации) до 4 часов в неделю по обоснованному представлению председателя профсоюзной организации Академии.

9.11. По ходатайству профсоюзной организацией Работодатель предоставляет не освобожденному профсоюзному активу возможность обучения, участия в качестве делегатов съездов, конференций, семинарах и слетах, созываемых профсоюзами, с сохранением среднего заработка на период отвлечения от основной работы, а также оплачивает командировочные расходы, возникающие в связи с поездками на семинары и конференции по вопросам коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

9.12. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные трудовые права членов выборных профсоюзных органов.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда по ГБОУ ВО «БАГСУ»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения	Стоимость работ (тыс.руб.)	Ответственные за выполнение
1	Выделение работникам специальной одежды и обуви, других средств специальной защиты, моющих, смазывающих, обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей	В течение года	150,0	Администрация ГБОУ ВО «БАГСУ», Главный специалист - инженер по ОТ, Зав. кафедрами, Нач. отделов, Профком ГБОУ ВО «БАГСУ»
2	Регулярное рассмотрение и анализ на заседания профкома вопросов охраны труда и техники безопасности	В течение года		Профком ГБОУ ВО «БАГСУ», Администрация ГБОУ ВО «БАГСУ», Главный специалист-инженер по ОТ.
3	Реализация плана подготовки учебных корпусов к отопительному сезону	Ежегодно до 1 октября	100,0	Администрация ГБОУ ВО «БАГСУ», Профком ГБОУ ВО «БАГСУ»
4	Осуществление обучения и проверки знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников академии	В течение года	60,0	Администрация ГБОУ ВО «БАГСУ», Главный специалист-инженер по ОТ, Зав. кафедрами, Нач. отделов, Профком ГБОУ ВО «БАГСУ»
5	Проведение медицинского осмотра работников академии, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, ежегодную вакцинацию против инфекционных простудных заболеваний	ежегодно II и IV кварталы	15,0	Профком ГБОУ ВО «БАГСУ», Главный специалист-инженер по ОТ.
6	Обеспечение средствами первой медицинской	ежегодно II и III кварталы	5,0	Главный специалист-инженер по ОТ,

	помощи (универсальными аптечками)			Профком ГБОУ ВО «БАГСУ»
7	Доукомплектование объектов ГБОУ ВО «БАГСУ» средствами пожаротушения, проверка укомплектованности пожарных щитов, работоспособности и укомплектованности пожарных кранов, а также наличия инструкций и правил пожарной безопасности, уточненных схем эвакуации людей	ежегодно I - III кварталы	50,0	Главный специалист по ГО и ЧС, Профком ГБОУ ВО «БАГСУ»
8	Периодическая проверка запасных выходов, наличия и мест хранения ключей к ним, свободные проходы и пути эвакуации	В течение года		Главный специалист по ГО и ЧС, Профком ГБОУ ВО «БАГСУ»
9	Проведение вводного инструктажа при поступлении на работу, контроль инструктажа на рабочем месте и при выполнении опасных, трудных и неспецифичных работ	В течение года		Главный специалист-инженер по ОТ, Профком ГБОУ ВО «БАГСУ»
10	Проведение тематических лекций по охране труда, по противопожарной безопасности, оказания первой медицинской помощи для всех категорий работников академии.	В течение года	10,0	Администрация ГБОУ ВО «БАГСУ», Главный специалист-инженер по ОТ и Главный специалист по ГО и ЧС.

Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам ГБОУ ВО «БАГСУ»

№ п/п	Профессии должности	Спецодежда, спецобувь и предохранительные приспособления	Количество на год
1.	Архивариус, архивист, заведующий архивом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 3 пары
2.	Рабочие всех профессий (в т.ч. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, водители а/машин и т.д.)	Рукавицы комбинированные Костюм хлопчатобумажный Костюм брезентовый Сапоги резиновые Перчатки хозяйственные Перчатки резиновые Куртка на утепленной подкладке Брюки на утепленной подкладке Противогаз	3 пары 1 шт. 1 шт. 1 пара 6 пар дежурная 1 на 2 года 1 на 2 года дежурный
3	Заведующая хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки хозяйственные	1 6 пар
4.	Библиотекарь	Халат х/б	1 шт.

Основание: Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 г. № 66., Постановление Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.1997 №70, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами.

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество мыла на месяц на 1 человека (грамм)	Количество ставок по данной специальности	Всего на месяц, кг
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	300	1	0,3
2	Водитель	300	5	1,5
3	Техник	200	1	0,2
	Итого по Академии:			2

Ст. 221 ТК РФ На работах связанных с загрязнением, работникам выдаются смывающие и обезвреживающие средства по установленным нормам.
Мыло 300 грамм на человека в месяц.

П.1. Приказ Минздравсоцразвития РФ \ Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, от 17.12.2010г. №1122н

Ректор ГБОУ ВО «Башкирская академия
государственной службы и управления при
Главе Республики Башкортостан»

И.Р. Кзыртурдун

И.Р. Кзыртурдун

« 29 »

ОКТАБРЯ 2020

