

**Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации**

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Байкальский государственный университет»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

срок действия коллективного договора
с 01 января 2022 г. по 31 декабря 2024 г.

утвержден Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «БГУ»
22 декабря 2021 г.

Иркутск, 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Байкальский государственный университет» (далее – ФГБОУ ВО «БГУ», Университет).

Настоящий коллективный договор заключен в Университете в целом, включая филиалы и обособленные структурные подразделения.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются: работодатель – ФГБОУ ВО «БГУ» в лице ректора Игнатенко Виктора Васильевича, действующего на основании устава Университета, статьи 33 Трудового кодекса Российской Федерации;

работники ФГБОУ ВО «БГУ» в лице представителей – начальника учебно-методического управления Бутаковой Татьяны Александровны, заведующего кафедрой международных отношений и таможенного дела Шалака Александра Васильевича, заведующего кафедрой финансов и финансовых институтов Щукиной Татьяны Владимировны, избранных Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «БГУ» 29 октября 2021 г., действующих на основании статей 29, 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на добровольной и равноправной основе на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы (далее – Отраслевое соглашение).

1.4. Стороны обеспечивают исполнение всех обязанностей работодателя и работников и гарантируют права работников, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые и непосредственно связанные с ними отношения (далее – трудовое законодательство, акты трудового законодательства), Отраслевым соглашением.

Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым соглашением.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

В случае противоречия между актами трудового законодательства, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором применяются те нормы, которыми установлены большие гарантии прав работников.

Локальные нормативные акты Университета не могут ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором. В случае противоречия между локальными нормативными актами Университета и настоящим коллективным договором применяются те нормы, которыми установлены большие гарантии прав работников.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен по принципу наличия у него самостоятельного предмета правового регулирования, исключающего дублирование в тексте коллективного договора положений трудового законодательства, Отраслевого соглашения, носящих обязательный характер.

Несмотря на отсутствие в настоящем коллективном договоре положений, которые имеются в трудовом законодательстве или Отраслевом соглашении, данные положения подлежат непосредственному применению.

1.6. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

Принятые сторонами изменения к настоящему коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Если иное решение не будет принято Конференцией работников и обучающихся Университета, правом ведения коллективных переговоров по изменению настоящего коллективного договора, обладают представители работников, участвовавшие в коллективных переговорах при заключении настоящего коллективного договора, правом подписания соглашений, предусматривающих изменение настоящего коллективного договора, обладают представители работников, указанные в пункте 1.2 настоящего коллективного договора.

Решение об изменении настоящего коллективного договора принимается Конференцией работников и обучающихся Университета.

1.7. Стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение настоящего коллективного договора, за исключением случаев, когда отдельные нормы коллективного договора не подлежат применению в соответствии с пунктом 1.4 настоящего коллективного договора.

1.8. Настоящий коллективный договор подлежит утверждению Конференцией работников и обучающихся Университета, в случае утверждения вступает в силу с 01 января 2022 г. и действует до 31 декабря 2024 г. (включительно). Вступление в силу настоящего коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

При этом Стороны достигли соглашения о том, что на период с 25 декабря 2021 г. по 31 декабря 2021 г. продолжает действовать Коллективный договор, утвержденный 25 декабря 2018 г.

Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, и может быть

прекращен досрочно только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЗАНЯТОСТИ

2.1. Срочный трудовой договор педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу по основному месту работы, заключается на срок не менее трех лет, если иное не предусмотрено соглашением сторон трудового договора.

2.2. Объем и виды планируемой учебной нагрузки педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на очередной учебный год доводятся до их сведения заведующим кафедрой не позднее 30 июня предшествующего учебного года. Объемы и виды учебной нагрузки могут быть скорректированы:

- по дисциплинам, преподаваемым обучающимся на первом курсе;
- в случаях кадровых изменений.

2.3. Каждому впервые принятому на работу в Университет работнику (независимо от его стажа работы в других организациях) устанавливается адаптационный период продолжительностью два месяца с даты принятия на работу, в течение которого к работнику не применяются дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины, совершенных с прямым умыслом (работник желал наступления негативных последствий в результате неисполнения, ненадлежащего исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей).

2.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению, поданному на имя ректора Университета, свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы. Оплата указанного времени производится так, как если бы в течение указанного времени работник присутствовал на рабочем месте и полностью исполнил трудовые (должностные) обязанности (выполнил нормы труда).

2.5. В соответствии со статьей 178 ТК РФ устанавливается повышенный размер выходного пособия – в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора с работником в связи с:

– отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

– восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

– признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

– отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.6. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников помимо работников, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют:

– работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

– одинокие матери, отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;

– работники, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

– работники, проработавшие в ФГБОУ ВО «БГУ» свыше 15 лет;

– работники, имеющие детей в возрасте до 7 лет.

2.7. После продления срока действия трудового договора в случае, предусмотренном частью второй статьи 261 ТК РФ, женщине по ее заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком. В этом случае срок действия такого трудового договора подлежит продлению на период отпуска по уходу за ребенком. В случае если отпуск по уходу за ребенком завершается в течение учебного года, срок действия трудового договора также подлежит продлению до конца учебного года.

При этом срок трудового договора с такой женщиной (с учетом продлений в соответствии с абзацем первым настоящего пункта) не может превышать пяти лет.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в периоды, указанные в абзаце первом настоящего пункта, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.8. Работодатель за свой счет обеспечивает дополнительное профессиональное образование работников в случаях, когда получение такого образования в соответствии с законодательством является обязательным для продолжения трудовых отношений, подтверждения или повышения квалификации работников.

Гарантируется право на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Обеспечение дополнительного профессионального образования работников осуществляется на базе Университета или в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Вопросы организации и обеспечения дополнительного профессионального образования работников решаются коллегиальным органом, образованным в Университете.

2.9. Работодатель совместно с представительным органом работников разрабатывает планы обеспечения занятости и социальной защиты

высвобождаемых работников по запросу представительного органа работников.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В ЭТОЙ СФЕРЕ

3.1. В качестве общего правила в течение года в отношении работников с пятидневной 40-часовой рабочей неделей в правилах внутреннего трудового распорядка должен быть установлен такой режим рабочего времени, чтобы время окончания работы по пятницам было на один час ранее времени окончания работы в понедельник – четверг, а время перерыва для отдыха и питания с понедельника по четверг составляло 45 минут.

По соглашению сторон трудового договора работнику может устанавливаться режим рабочего времени (в пределах нормальной продолжительности рабочего времени), отличающийся от общих правил, установленных правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Гарантируется право педагогических работников, замещающих должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, на выполнение обязанностей, связанных с научной, исследовательской работой, а также другой работой, не связанной с непосредственным взаимодействием с обучающимися и работниками Университета, за пределами Университета.

3.3. При установлении режима рабочего времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, расчет норм времени осуществляется, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

3.4. Отдельным категориям педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, решением ученого совета Университета могут устанавливаться сниженные нормативы учебной нагрузки.

3.5. Положения статьи 95 ТК РФ, предусматривающие уменьшение на один час продолжительности рабочего дня или смены, применяются также в случаях, когда нерабочим праздничным дням предшествуют выходные дни.

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.6. Работники помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, освобождаются от работы по их заявлениям с сохранением места работы и заработной платы:

– в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при аттестации работника;

– для прохождения вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в день прохождения вакцинации и на следующий непосредственно за ним рабочий день. Освобождение от работы

осуществляется каждый раз при получении работником очередного компонента вакцины.

Если иное не предусмотрено законодательством, оплата труда в период освобождения от работы осуществляется в размере, определяемом так, как если бы соответствующий работник в течение указанного периода полностью исполнил свои трудовые (должностные) обязанности (выполнил нормы труда).

3.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Стороны договорились по результатам специальной оценки условий труда устанавливать трудовым договором конкретному работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- вредные условия труда 2 степени (подкласс 3.2) – 7 календарных дней;
- вредные условия труда 3 степени (подкласс 3.3) – 8 календарных дней;
- вредные условия труда 4 степени (подкласс 3.4) – 9 календарных дней;
- опасные условия труда (4 класс) – 12 календарных дней.

3.8. При составлении графика отпусков на очередной год с учетом учебных календарных графиков и при условии недопущения нарушения трудовых прав других работников работодатель гарантирует право супругов, работающих в Университете, на одновременный отпуск.

3.9. Все работники Университета имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Основанием предоставления такого отпуска могут являться не только семейные обстоятельства, как это указано в статье 128 ТК РФ.

При этом в дополнение к случаям, указанным в статье 128 ТК РФ, обязанностью работодателя является предоставить по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в целях ухода за ребенком в возрасте от трех до четырех лет на срок до 30 календарных дней в году.

3.10. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечень которых устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

3.11. Продолжительность длительного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 ТК РФ, определяется по соглашению сторон трудового договора, но не может превышать один год.

Указанный отпуск предоставляется по соглашению сторон трудового договора.

Разделение указанного отпуска на части осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Длительный отпуск не подлежит продлению на основании листа нетрудоспособности.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск не предоставляется работникам, работающим по совместительству.

4. РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ ОПЛАТЫ ТРУДА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В ЭТОЙ СФЕРЕ

4.1. Система оплаты труда работников Университета и регулирование этих вопросов установлены Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ», являющимся приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

Приложение № 1 к настоящему коллективному договору применяется в филиалах, обособленных структурных подразделениях в пределах, установленных этим приложением, вопросы оплаты труда в филиалах, обособленных структурных подразделениях регулируются отдельными локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения работников (представительных органов работников) соответствующих филиалов, обособленных структурных подразделений.

4.2. Стороны пришли к соглашению о том, что в случае изменения законодательства, а также изменения организационных условий труда в Университете внесение изменений в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» осуществляется решением ученого совета Университета, принимаемым по согласованию с представительным органом работников Университета.

С учетом объема подлежащих внесению изменений в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» ученым советом Университета по согласованию с представительным органом работников может быть принято новое положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ».

При принятии нового положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» или при внесении изменений в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» не может допускаться:

- уменьшение размеров должностных окладов (тарифных ставок);
- прекращение выплат стимулирующего характера, конкретные размеры которых (в рублях, в процентах или в виде коэффициентов) установлены в Положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» и которые установлены на неопределенный срок, лицам, которым они были установлены до внесения соответствующих изменений (до принятия нового положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ»).

При принятии нового положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» или при внесении изменений в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» стороны исходят из необходимости сохранения достигнутого уровня оплаты труда работников Университета, обоснованности предлагаемых изменений.

При дальнейшем совершенствовании системы оплаты труда работников Университета стороны ставят перед собой цель обеспечить доведение средней

заработной платы работников учебно-вспомогательного и инженерно-технического персонала Университета до уровня не ниже средней заработной платы в соответствующем регионе.

4.3. Стороны пришли к соглашению о том, что Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» продолжает свое действие как самостоятельный локальный нормативный акт, независимо от сроков действия настоящего коллективного договора.

4.4. В Университете устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы – 1 и 16 число месяца.

В случае, если указанный выше день выплаты заработной платы является выходным или приходится на нерабочий праздничный день, выплата заработной платы осуществляется в рабочий день, предшествующий указанному дню.

Работодатель вправе выплачивать заработную плату ранее установленных выше сроков.

4.5. Выплата заработной платы осуществляется исключительно в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления на банковский счет работника в кредитной организации, указанный в заявлении работника. Работодатель не вправе ограничивать работников в выборе кредитной организации.

При реализации настоящего пункта учитываются положения законодательства Российской Федерации о национальной платежной системе.

4.6. Работодатель принимает на себя обязательства по оплате расходов на оказание банковских услуг по обслуживанию карт банками при перечислении заработной платы работникам.

4.7. На период действия настоящего коллективного договора в дополнение к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» устанавливаются следующие дополнительные гарантии в сфере оплаты труда работников Университета:

– педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава, замещающим должность «Ассистент», обучающимся в аспирантуре, на период обучения в аспирантуре, но не более трех лет со дня зачисления в аспирантуру, устанавливается дополнительная выплата стимулирующего характера – надбавка к должностному окладу в порядке и размере, определенном ученым советом Университета;

– работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в Университете вследствие сокращения численности или штата работников, а также работникам, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, и которые в связи с этим были переведены на нижеоплачиваемую работу в Университете, в течение месяца со дня перевода выплачивается надбавка к должностному окладу, размер которой определяется таким образом, чтобы размер заработной платы работника за указанный период равнялся его заработной плате по предыдущей должности (профессии).

4.8. Вопросы оказания материальной помощи работникам Университета, бывшим работникам Университета, а также членам семьи

погибшего (умершего) работника Университета регулируются локальным нормативным актом Университета, принимаемым по согласованию с представительным органом работников.

Работодатель гарантирует оказание материальной помощи:

– работнику в связи со смертью супруга, супруги, родителей, детей работника – в размере 5000 рублей;

– бывшим работникам Университета, являющимся неработающими пенсионерами, последним местом работы которых является Университет, при условии наличия у них общего стажа работы в Университете не менее 20 лет к Новому году (1 января), к Дню защитника Отечества (23 февраля) (мужчинам), к Международному женскому дню (8 марта) (женщинам), к Празднику Весны и Труда (1 мая), к Дню пожилого человека (1 октября) – в размере 500 рублей, если больший размер не предусмотрен решением ученого совета Университета;

– бывшим работникам Университета, являющимся неработающими пенсионерами, последним местом работы которых является Университет, при условии наличия у них общего стажа работы в Университете не менее 20 лет, являющимся ветеранами Великой Отечественной войны (статья 2 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»), к Дню Победы (9 мая) – в размере 5000 рублей, если больший размер не предусмотрен решением ученого совета Университета.

4.9. В дополнение к установленным случаям оказания материальной помощи работодатель обязуется:

– выплачивать работникам, пострадавшим в результате несчастного случая, связанного с производством, единовременную денежную компенсацию в размере месячной заработной платы. Компенсация предоставляется на основании заявления работника;

– выплачивать единовременную денежную компенсацию, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье работника, погибшего (умершего) в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере месячной заработной платы погибшего (умершего) работника.

4.10. Стороны пришли к соглашению:

– об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Отраслевому соглашению;

– об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации, или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик бывшего Союза ССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет;

– об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего Союза ССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения от 15 апреля 1994 г. «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов»;

– о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – на один год;

б) за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости или до наступления срока ее назначения досрочно;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переводе на работу в Университет в связи с сокращением численности или штата работников другой образовательной организации, или ликвидации другой образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – на 6 месяцев.

5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

5.1. Работодатель принимает на свои расходы обучение детей работников Университета в ФГБОУ ВО «БГУ» при условии, что общий стаж работы работника в Университете составляет не менее 15 лет, а для научных и педагогических работников, имеющих ученое звание профессора – не менее 5 лет.

В случае расторжения трудового договора с работником в период обучения его ребенка в ФГБОУ ВО «БГУ» за бывшим работником сохраняется указанная гарантия.

5.2. Работодатель обеспечивает детей работников Университета новогодними подарками до достижения детьми возраста 15 лет, а также, если законодательством не введены ограничения на проведение массовых мероприятий, организует новогодние представления для детей работников Университета.

5.3. При направлении работника в служебную командировку работодатель обеспечивает сохранение за ним среднего заработка не только за

дни работы по графику, установленному в Университете, а за все календарные дни, в течение которых работник находился в служебной командировке.

5.4. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или учредителя Университета, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.5. Стороны пришли к соглашению о том, что при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности совместно с представительным органом работников рассматривается вопрос о возможности выделения средств, полученных Университетом от приносящей доход деятельности, на:

- санаторно-курортное лечение и отдых работников;
- реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- оздоровление работников и обучающихся Университета;
- добровольное медицинское страхование работников;
- развитие социальной сферы, в том числе строительство жилья.

5.6. Стороны пришли к соглашению о том, что в течение 2022 года ими будет проработан вопрос о разработке локального нормативного акта Университета, регулирующего вопросы подбора и выдвижения кандидатур из числа работников Университета для награждения государственными и иными наградами, в части повышения объективности и прозрачности соответствующих процедур.

6. ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА

6.1. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета.

6.2. Стороны заключили Соглашение об охране труда в ФГБОУ ВО «БГУ», являющееся приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

7. ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН РАБОТНИКОВ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в качестве представительного органа работников в период действия настоящего коллективного договора, если иное решение не будет принято Конференцией работников и обучающихся Университета, действуют представители работников, указанные в пункте 1.2 настоящего коллективного договора.

Решения представительного органа работников считаются принятыми, если за его принятие проголосовало более половины представителей работников, входящих в его состав, и оформляются протоколами.

От имени представительного органа работников правом подписи на локальных нормативных правовых актах обладает председатель представительного органа работников, избранный этим органом из своего состава.

7.2. Работодатель гарантирует права профсоюзных организаций, действующих в Университете, в частности Первичной профсоюзной организации работников Байкальского государственного университета (далее – ППОР БГУ), а равно иных профсоюзных организаций, созданных работниками Университета.

7.3. На период действия коллективного договора работодатель бесплатно предоставляет ППОР БГУ помещение № 807 на 8 этаже 3 корпуса по адресу ул. Ленина, 11, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного профсоюзного органа, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и доступ в сеть «Интернет».

Работодатель обеспечивает за свой счет охрану и уборку указанного помещения, предоставляет стенд для размещения материалов профсоюзной организации в месте, удобном для ознакомления с ними работниками Университета.

Работодатель бесплатно обеспечивает ППОР БГУ пользование электронной и факсимильной связью, включая услуги междугородной и международной связи.

По заявке ППОР БГУ, поданной не менее чем за два дня, ей предоставляются при наличии транспортные средства для реализации общественных мероприятий работников Университета.

Работодатель бесплатно предоставляет ППОР БГУ помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) в согласованные дату и время.

Работодатель производит бесплатно машинописные, множительные и переплетные работы для нужд ППОР БГУ.

По соглашению с ППОР БГУ работодатель обеспечивает другие условия для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации.

По соглашению с ППОР БГУ работодатель перечисляет ППОР БГУ денежные средства на реализацию общественных мероприятий, культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу.

7.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление на счет ППОР БГУ членских взносов на основании письменных заявлений работников Университета.

7.5. Если заработная плата председателя профсоюзного комитета ППОР БГУ, получаемая им по замещаемой в Университете должности, ниже заработной платы по ставке доцента, работодатель обязуется выплачивать

такому работнику надбавку в размере, обеспечивающем доведение его заработной платы до ставки доцента без учета повышающих коэффициентов.

7.6. Работодатель гарантирует участие ППОР БГУ в работе комиссий по приватизации, реорганизации, ликвидации Университета, по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев, по проведению специальной оценки условий труда, по проверкам готовности Университета к началу учебного года.

7.7. ППОР БГУ вправе бесплатно информировать работников о своей работе через средства массовой информации, учредителем которых выступает Университет. Для реализации этого права Университет в том числе использует свое право на публикацию обязательных сообщений в средствах массовой информации.

7.8. Работодатель обязуется по запросам ППОР БГУ проводить с ней консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий.

7.9. В случае создания в Университете других профсоюзных организаций им обеспечиваются равные с ППОР БГУ права, которые конкретизируются в соглашениях между Университетом и соответствующими профсоюзными организациями.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется:

– работодателем – постоянно в рамках текущей деятельности, а также при проведении проверочных мероприятий структурным подразделением, уполномоченным на контрольно-ревизионную работу в Университете;

– представительным органом работников – в порядке и формах, определяемых представительным органом работников, в том числе по жалобам, заявлениям работников;

– ППОР БГУ и другими профсоюзными организациями – в порядке и формах, установленных в соответствии с законодательством, регулирующим деятельность профсоюзных организаций, учредительными документами соответствующих профсоюзных организаций.

8.2. Работодатель обязуется рассматривать замечания и предложения по вопросам выполнения настоящего коллективного договора, данные представительным органом работников, профсоюзными организациями, в месячный срок со дня получения таких замечаний и предложений, обеспечивать восстановление нарушенных прав и законных интересов работников и информировать об этом представительный орган или профсоюзную организацию, которыми даны соответствующие замечания и предложения.

8.3. Отчет о выполнении настоящего коллективного договора представляется совместно представителем работодателя и представительным

органом работников на Конференции работников и обучающихся Университета не ранее октября 2024 г. и не позднее декабря 2024 г.

8.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее чем за три месяца до дня окончания действия настоящего коллективного договора.

Для этих целей работодатель обязуется инициировать созыв Конференции работников и обучающихся Университета.

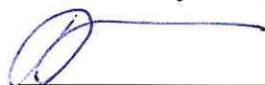
8.5. Работодатель и работники несут ответственность за невыполнение настоящего коллективного договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. Работодатель обеспечивает размещение текста настоящего коллективного договора со всеми приложениями в свободном доступе на сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель

Ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Байкальский государственный
университет»



В.В. Игнатенко



Работники

Начальник учебно-методического
управления

 Т.А. Бутакова

Заведующий кафедрой
международных отношений и
таможенного дела

 А.В. Шалак

Заведующий кафедрой финансов и
финансовых институтов

 Т.В. Щукина

Министерство науки и высшего
образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования

**«БАЙКАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «БГУ»)

г. Иркутск

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего
образования «Байкальский
государственный университет»**

Приложение № 1
к коллективному договору
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Байкальский государственный
университет»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения, связанные с установлением системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклад), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет» (далее – ФГБОУ ВО «БГУ», Университет).

Настоящее Положение не регулирует вопросы, связанные с оказанием Университету физическими лицами услуг и выполнением работ на основании гражданско-правовых договоров.

Настоящее Положение не применяется в обособленном структурном подразделении – Центре студенческого питания «Байкальского государственного университета». Вопросы оплаты труда работников, замещающих должности в Центре студенческого питания «Байкальского государственного университета», разрешаются в соответствии с отдельным локальным нормативным актом Университета.

1.2. В случае если одни и те же вопросы урегулированы в тексте коллективного договора и в настоящем Положении, для разрешения соответствующих вопросов подлежит применению текст коллективного договора, за исключением случаев, если в тексте коллективного договора предусмотрены условия оплаты труда работников хуже, чем настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

3) продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, год);

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

6) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818;

8) Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденное приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 71 (далее – Примерное положение);

9) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

10) отраслевого соглашения;

11) мнения представительного органа работников;

12) систем нормирования труда, устанавливаемых в Университете.

1.4. Система оплаты труда работников университета устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Университета о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации,

сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного ими объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами университета, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.9. Финансовое обеспечение оплаты труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

2. Система оплаты труда работников Университета

2.1. Заработная плата работника Университета включает в себя оклад или ставку заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оклад, ставка заработной платы.

2.2.1. Размеры окладов, ставок заработной платы определяются на основе отнесения должности, занимаемой работником Университета, к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) указаны в приложении № 1 к настоящему Положению из расчета выплаты в месяц работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) с учетом Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Размеры окладов, ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

Для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, определяется средняя месячная оплата за фактический годовой объем нагрузки в порядке, определенном приложением № 2 к Отраслевому соглашению по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы.

2.2.2. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 – 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.2.3. Оклады, ставки заработной платы подлежат индексации в соответствии с законодательством ежегодно не позднее 01 ноября.

2.3. Выплаты компенсационного характера.

2.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (работникам, которым установлены оклады) или к средней месячной оплате за фактический годовой объем нагрузки (педагогическим работникам, которым установлены ставки заработной платы), если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

2.3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

2.3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам по результатам специальной оценки условий труда.

Указанная выплата устанавливается на весь период осуществления работником соответствующих обязанностей и выплачивается ежемесячно в размере 4 процента тарифной ставки (оклада) работника.

2.3.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиям.

Указанные выплаты устанавливаются в зависимости от места расположения рабочего места работника и применяются ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда.

Размер указанных выплат определяется в соответствии со статьями 10, 11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

2.3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) включают в себя надбавки и доплаты, перечень и размер которых указан в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.3.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в порядке и размере, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.4. Выплаты стимулирующего характера.

2.4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.2. Порядок и критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы определены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.4.3. Порядок и критерии установления выплат за качество выполняемых работ определены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.4.4. Порядок и критерии установления выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определены в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.4.5. Порядок и критерии установления премиальных выплат по итогам работы (положение о премировании ФГБОУ ВО «БГУ») определены в приложении № 6 к настоящему Положению.

3. Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

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

3.2. Оклад ректора определяется трудовым договором.

3.3. Оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются в их трудовых договорах по решению ректора на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору, проректорам, главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты стимулирующего характера ректору выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по результатам достижения показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

3.6. Выплаты стимулирующего характера проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 2.4 настоящего Положения. Решение о выплатах стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру принимается ректором.

3.7. При решении вопросов оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера должен обеспечиваться предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера), определенный государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Университета.

4. Почасовая оплата учебной нагрузки

4.1. Почасовая оплата учебной нагрузки осуществляется:

1) педагогическим работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – в объеме не

более 300 часов в год без заключения (оформления) трудового договора;

2) работникам по совместительству (в том числе внутренним совместителям), если с ними не заключен трудовой договор, предусматривающий оплату труда, установленную по правилам, предусмотренным разделом 2 настоящего Положения.

4.2. В случае, указанном в подпункте 1 пункта 4.1 настоящего Положения, работнику производится доплата, относящаяся к выплатам компенсационного характера, устанавливаемая к окладу, ставке заработной платы работника.

Размер доплаты определяется по правилам, предусмотренным пунктом 4.4 настоящего Положения.

4.3. В случае, указанном в подпункте 2 пункта 4.1 настоящего Положения, размер заработной платы работника определяется по правилам, предусмотренным пунктом 4.4 настоящего Положения.

4.4. Оплата работы на условиях почасовой оплаты является повременной оплатой труда с установлением нормированных заданий.

Нормированное задание – объем учебной нагрузки в академических часах в течение отчетного периода (отчетным периодом признается период между датами выплаты заработной платы, установленными в Университете).

Оплата труда на условиях почасовой оплаты производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы (фактически выполненный объем учебной нагрузки в отчетном периоде).

Размер заработной платы на условиях почасовой оплаты определяется путем умножения фактически выполненного объема учебной нагрузки в отчетном периоде (в академических часах) на размер часовой ставки (в рублях).

Размер часовой ставки устанавливается приказом ректора Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника).

5. Заключительные и переходные положения

5.1. Если трудовым договором с работником, заключенным до дня вступления в силу настоящего Положения, предусмотрены условия оплаты труда, отличающиеся от условий, предусмотренных настоящим Положением (за исключением размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы), применяется трудовой договор.

Об изменении условий трудового договора в целях его приведения в соответствие с настоящим Положением работник должен быть уведомлен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера, установление которых предусмотрено настоящим Положением с определенной календарной даты, устанавливаются работнику с соответствующей календарной даты. До этого подлежат применению действовавшие до вступления в силу настоящего Положения локальные нормативные акты Университета, определяющие

размер и порядок установления аналогичных выплат стимулирующего характера.

Работникам, которым до вступления в силу настоящего Положения установлена выплата стимулирующего характера в связи с присвоением им статуса «Почетный профессор Байкальского государственного университета», соответствующая выплата стимулирующего характера сохраняется.

Работникам, которым до вступления в силу настоящего Положения установлена выплата стимулирующего характера в связи с присвоением им статуса «Ведущий доцент», соответствующая выплата стимулирующего характера сохраняется до конца срока, на который она была установлена.

5.2. Вопросы оплаты труда директоров филиалов Университета решаются ректором Университета в соответствии с настоящим Положением. Если иное не предусмотрено настоящим Положением, к вопросам оплаты труда директора филиала Университета применяются нормы, касающиеся оплаты труда директора института Университета.

Вопросы оплаты труда иных работников филиалов Университета решаются на основании отдельных положений об оплате труда, принимаемых каждым филиалом самостоятельно, исходя из финансовых возможностей соответствующего филиала.

5.3. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет» № 09-09-37, утвержденное ученым советом ФГБОУ ВО «БГУ» 25 июня 2021 г. (протокол № 14), не применяется, за исключением пунктов 5.5 и 5.6.

Работодатель

Ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Байкальский государственный
университет»


_____ В.В. Игнатенко



Работники

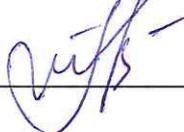
Начальник учебно-методического
управления


_____ Т.А. Бутакова

Заведующий кафедрой
международных отношений и
таможенного дела


_____ А.В. Шалак

Заведующий кафедрой финансов и
финансовых институтов


_____ Т.В. Щукина

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Байкальский государственный
университет»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням) работников ФГБОУ ВО «БГУ»

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)*
I. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) ¹		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		13890
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	14100
	2 квалификационный уровень	14500
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	16700
3.2.	2 квалификационный уровень	17100

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008г., регистрационный номер №11731) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.12.2011г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012г., регистрационный № 23068).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)*
3.3.	3 квалификационный уровень	17900
3.4.	4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)**	19500
4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	21400
4.2.	2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 3 квалификационному уровню)	23300
4.3.	3 квалификационный уровень	25200
II. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования ²		
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
5.1.	1 квалификационный уровень	15200
5.2.	2 квалификационный уровень	15700
5.3.	3 квалификационный уровень	17200
6. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений**		

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г.№217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008г., регистрационный №11725).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)*
6.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	23800
6.2.	2 квалификационный уровень	27300
6.3.	3 квалификационный уровень	29600
6.4.	4 квалификационный уровень	39200
6.5.	5 квалификационный уровень	43445
6.6.	6 квалификационный уровень	55255
III. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок ³		
7. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
7.1.	1 квалификационный уровень	13890
7.2.	2 квалификационный уровень	14200
7.3.	3 квалификационный уровень	14600
7.4.	4 квалификационный уровень	15300
8. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
8.1.	1 квалификационный уровень	15700
8.2.	2 квалификационный уровень	17000
8.3.	3 квалификационный уровень	18400
8.4.	4 квалификационный уровень	19800

³ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008г., регистрационный номер №12001) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008г. № 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009г., регистрационный № 13147).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)*
9. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
9.1.	1 квалификационный уровень	23800
9.2.	2 квалификационный уровень	27300
9.3.	3 квалификационный уровень	30800
9.4.	4 квалификационный уровень	35200
9.5.	5 квалификационный уровень	37800
IV. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии ⁴		
10.	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	13890
11.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	14900
12.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	16400
13.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	18600
V. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников ⁵		

⁴ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г.№570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 01 октября 2007г., регистрационный №10222).

⁵ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г.№526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)*
14.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
14.1.	1 квалификационный уровень	13890
15.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
15.1.	1 квалификационный уровень	13890
15.2.	2 квалификационный уровень	14900
15.3.	3 квалификационный уровень	16500
15.4.	4 квалификационный уровень	17000
15.5.	5 квалификационный уровень	17600
16.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
16.1.	1 квалификационный уровень	23800
16.2.	2 квалификационный уровень	26600
16.3.	3 квалификационный уровень	29400
16.4.	4 квалификационный уровень	32200
17.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	
17.1.	1 квалификационный уровень	35000
17.2.	2 квалификационный уровень	37800
<p style="text-align: center;">VI. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации⁶</p>		

фармацевтических работников» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007г., регистрационный №10190) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 ноября 2008г. № 657н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 декабря 2008г., регистрационный № 12795).

⁶ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)*
18.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»	13900
19. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»		
19.1.	1 квалификационный уровень	14900
19.2.	2 квалификационный уровень	15300
19.3.	3 квалификационный уровень	15600
20. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»		
20.1.	1 квалификационный уровень	16000
20.2.	2 квалификационный уровень	16900
20.3.	3 квалификационный уровень	17900
20.4.	4 квалификационный уровень	19000
21. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»		
21.1.	1 квалификационный уровень	19800
21.2.	2 квалификационный уровень	20900
21.3.	3 квалификационный уровень	21500
VII. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников телевидения (радиовещания) ⁷		
22.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников	13900

средств массовой информации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008г., регистрационный №12046)

⁷ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008г. № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008г., регистрационный №12047)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)*
	телевидения (радиовещания) первого уровня»	
23. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня»		
23.1.	1 квалификационный уровень	14900
23.2.	2 квалификационный уровень	15300
23.3.	3 квалификационный уровень	15600
24. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»		
24.1.	1 квалификационный уровень	16000
24.2.	2 квалификационный уровень	16900
24.3.	3 квалификационный уровень	17900
24.4.	4 квалификационный уровень	19000
24.5.	5 квалификационный уровень	19800
25. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня»		
25.1.	1 квалификационный уровень	27800
25.2.	2 квалификационный уровень	35200
25.3.	3 квалификационный уровень	38000
VIII. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» ⁸		
26. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		

⁸ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008г., регистрационный номер №11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009г., регистрационный № 13140).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)*
26.1.	1 квалификационный уровень	13890
26.2.	2 квалификационный уровень	14200
27. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
27.1.	1 квалификационный уровень	14600
27.2.	2 квалификационный уровень	15100
27.3.	3 квалификационный уровень	16300
27.4.	4 квалификационный уровень	17100
27.5.	5 квалификационный уровень	18200
28. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
28.1.	1 квалификационный уровень	19600
28.2.	2 квалификационный уровень	21200
28.3.	3 квалификационный уровень	22400
28.4.	4 квалификационный уровень	23900
28.5.	5 квалификационный уровень	26800
29. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
29.1.	1 квалификационный уровень	27800
29.2.	2 квалификационный уровень	35200
29.3.	3 квалификационный уровень	38000
IX. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих» ⁹		

⁹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008г., регистрационный номер №11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008г., регистрационный № 12150).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)*
30. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
30.1.	1 квалификационный уровень	13890
30.2.	2 квалификационный уровень	14200
31. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
31.1.	1 квалификационный уровень	14600
31.2.	2 квалификационный уровень	15000
31.3.	3 квалификационный уровень	16500
31.4.	4 квалификационный уровень	18000
X. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии ¹⁰		
32. Профессиональная квалификационная группа «профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		13700
33. Профессиональная квалификационная группа «профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
33.1.	1 квалификационный уровень	14600
33.2.	2 квалификационный уровень	15000
33.3.	3 квалификационный уровень	16500
33.4.	4 квалификационный уровень	18000
XI. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных		

¹⁰ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008г. №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 апреля 2008г., регистрационный номер №11452).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)*
ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах ¹¹		
34.1 Профессиональная квалификационная группа первого уровня		13890
35.	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
35.1.	1 квалификационный уровень	14400
35.2.	2 квалификационный уровень	15100
35.3.	3 квалификационный уровень	16300
36.	Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
36.1.	1 квалификационный уровень	19600
36.2.	2 квалификационный уровень	21200
36.3.	3 квалификационный уровень	22400

* В случае если установленный в настоящем приложении размер оклада (должностного оклада) менее минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, и работнику не установлены выплаты стимулирующего характера, либо размер установленных выплат стимулирующего характера ниже разницы между минимальным размером оплаты труда и размером оклада (должностного оклада), оклад (должностной оклад) работнику устанавливается в размере, равном минимальному размеру оплаты труда.

** Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в трудовом договоре определяется с применением повышающего коэффициента:

¹¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008г.№242н «Об утверждении профессиональных должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008г., регистрационный номер №11856)

Наименование должности	Условие	Повышающий коэффициент
Преподаватель, кроме отнесенных к ППС	Ученая степень	1,1
Ассистент	Стаж работы свыше 5 лет в образовательном учреждении	1,07
Ассистент, старший преподаватель, доцент	Ученая степень	1,21
Доцент	Ученая степень и ученое звание	1,3
Профессор	Ученая степень доктора наук и ученое звание доцента	1,21
	Ученая степень доктора наук и ученое звание профессора	1,3
Заведующий кафедрой	Ученая степень доктора наук и ученое звание	1,25
Директор из числа ППС/декан	Ученая степень доктора наук и ученое звание	1,1

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Байкальский государственный университет»

**Перечень надбавок и доплат, относящихся к выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,
работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), и их
размеры**

№ п/п	Надбавка/доплата	Условия установления	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Размер
1.	Доплата за совмещение профессий (должностей), при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника	Наличие приказа о поручении работнику выполнения работы на условиях совмещения профессий (должностей), об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.	На весь период действия поручения работнику выполнения работы на условиях совмещения профессий (должностей), об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника	Ежемесячно	По соглашению сторон трудового договора: 1) при выполнении учебной нагрузки – по условиям почасовой оплаты, установленным Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ»; 2) в остальных случаях – не более размера оклада (должностного оклада) по профессии (должности), работа по которой поручена работнику в связи с совмещением или исполнением обязанностей (определяется, исходя из объема дополнительных обязанностей, возлагаемых на работника, при условии отсутствия дублирования обязанностей между двумя должностями (профессиями)).

№ п/п	Надбавка/доплата	Условия установления	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Размер
2.	Доплата при увеличении объема работы	Наличие приказа об увеличении объема работы по ходатайству курирующего проректора руководителя структурного подразделения, обосновывающего увеличение объема работы, его причины и срок, в течение которого работнику увеличен объем работы, и размере доплаты	На весь период выполнения работником увеличенного объема работы	Ежемесячно	По соглашению сторон трудового договора: 1) при выполнении учебной нагрузки – по условиям почасовой оплаты, установленным Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ»; 2) в остальных случаях – пропорционально увеличенному объему работы по сравнению с обычным объемом работы соответствующего работника.
3.	Доплата за работу в ночное время	Наличие приказа о поручении работнику выполнения работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), табель учета использования рабочего времени	За каждый час работы в ночное время	По факту выполнения работы в ночное время	35% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за час работы. Расчет осуществляется путем деления ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году и умножением полученного результата на количество отработанных часов в ночное время и на коэффициент 0,35.

№ п/п	Надбавка/доплата	Условия установления	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Размер
4.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Наличие приказа о привлечении работника к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, табель учета использования рабочего времени	За каждый час (при выполнении работы менее чем за установленную продолжительность дневной рабочей смены), либо за каждый день (при выполнении работы продолжительностью дневной рабочей смены)	По факту выполнения работы в выходные или нерабочие праздничные дни	Одинарная дневная или часовая ставка ¹² , если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
5.	Доплата за сверхурочную работу	Наличие приказа о привлечении работника к сверхурочной работе, табель учета использования рабочего времени	За каждый час сверхурочной работы	По факту выполнения сверхурочной работы	За первые два часа работы – в размере 1,5 часовой ставки, за каждый последующий час работы в размере 2 часовых ставок.
6.	Надбавка за руководство цикловыми комиссиями	Наличие приказа о возложении обязанностей по руководству цикловой комиссией	На весь период возложения обязанностей по руководству цикловой комиссией	Ежемесячно	3 500 рублей

¹² Здесь и далее: дневная или часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) и установленных работнику выплат компенсационного и стимулирующего характера, включенных в штатное расписание, на среднеемесячное количество рабочих дней или часов в соответствующем календарном году.

№ п/п	Надбавка/доплата	Условия установления	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Размер
7.	Надбавка за руководство практикой обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования	Наличие приказа о назначении работника руководителем практикой обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования	На весь период прохождения практики обучающимися с соответствием календарным учебным планом (графиком)	Ежемесячно	750 рублей
8.	Надбавка за классное руководство (кураторство) в учебной группе обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования	Наличие приказа о назначении работника куратором учебной группы	На весь период осуществления функций куратора	Ежемесячно	1 250 рублей
9.	Надбавка за формирование отчета по научно-исследовательским работам студентов и преподавателей по образовательным программам среднего профессионального образования	Выполнение отчета по научно-исследовательской работе	На месяц, в котором выполнен отчет	По факту выполнения отчета	400 рублей за каждый отчет

№ п/п	Надбавка/доплата	Условия установления	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Размер
10.	Доплата для заведующих общежитиями за выполнение дополнительных функций «дежурный камеры хранения»	В зависимости по количеству проживающих в общежитии	С 01 февраля по 31 января последующим пересмотром в зависимости от информации о количестве проживающих общежитии по состоянию на 01 января текущего года	Ежемесячно	До 250 проживающих – 750 рублей; 251-450 проживающих – 1000 рублей; 451-650 проживающих – 1250 рублей; свыше 651 проживающего – 1500 рублей.
11.	Доплата для комендантов, за исключением учебных корпусов № 11, 12, за выполнение дополнительных функций подсобного рабочего	Наличие приказа о возложении функций подсобного рабочего	На весь период осуществления функций подсобного рабочего	Ежемесячно	7 500 рублей
12.	Доплата работнику, с которым заключен договор о полной материальной ответственности	Наличие договора о полной материальной ответственности, наличие вверенного работнику имущества	На период, в течение которого работнику вверено имущество	Ежемесячно	1000 рублей пропорционально календарным дням, в течение которых работнику вверено имущество

В случае отсутствия в настоящем приложении выплат компенсационного характера, предусматриваемых трудовым законодательством или коллективным договором, соответствующие выплаты устанавливаются работнику по основаниям, на условиях и в размерах, определяемых трудовым законодательством и коллективным договором.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Байкальский государственный
университет»

**Порядок и критерии установления выплат за интенсивность и высокие
результаты работы**

1. Надбавка за интенсивность директору института / декану факультета.

1.1. Критерием установления надбавки является объективный
показатель – численность приведенного контингента обучающихся:

Численность приведенного контингента обучающихся (чел.)	Размер надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра
До 500	4414	С 01 октября до пересмотра.	Ежемесячно	Информация учебно- методического управления о численности контингента обучающихся по состоянию на 01 октября текущего года
501-1000	9514			
1001-1500	14514			
1501 и более	19514			

1.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

2. Надбавка за интенсивность работнику, выполняющему функции
заместителя директора института / заместителя декана факультета.

2.1. Критерием установления надбавки является объективный
показатель – численность приведенного контингента обучающихся.

Надбавка устанавливается конкретному работнику в размере,
определяемом путем деления размера фонда надбавки (в рублях) на
количество работников, выполняющих функции заместителя директора
института / декана факультета.

Численность приведенного контингента обучающихся (чел.)	Фонд надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра
До 500	26550	С 01 октября до пересмотра.	Ежемесячно	Информация учебно- методического управления о численности контингента
501-1000	35400			
1001-1500	44250			
1501 и более	53100			

				обучающихся по состоянию на 01 октября текущего года
--	--	--	--	--

2.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

3. Надбавка за интенсивность инспектору по кадрам института / факультета.

3.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – численность приведенного контингента обучающихся.

Надбавка устанавливается конкретному работнику в размере, определяемом путем деления размера фонда надбавки (в рублях) на количество работников, замещающих должность инспектора по кадрам соответствующего института / декана факультета, пропорционально доли замещаемой ставки.

Численность приведенного контингента обучающихся (чел.)	Фонд надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра
До 500	7250	С 01 октября до пересмотра.	Ежемесячно	Информация учебно-методического управления о численности контингента обучающихся по состоянию на 01 октября текущего года
501-1000	14500			
1001-1500	21750			
1501 и более	25375			

3.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

4. Надбавка за интенсивность заведующему кафедры.

4.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – объем общей нагрузки кафедры:

Нагрузка кафедры (час)	Размер надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра или отмены
10 000 – 19 999	5600	С 01 октября до пересмотра или отмены.	Ежемесячно	Информация учебно-методического управления об объеме общей нагрузки кафедры по состоянию на 01 октября текущего года, а в случае создания или реорганизации кафедры на первое число месяца, следующего за месяцем создания кафедры или завершения реорганизации кафедры
20 000 – 29 999	7600			
30 000 и более	9600			

4.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

5. Надбавка за интенсивность специалисту по УМР кафедры.

5.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – объем общей нагрузки кафедры:

Нагрузка кафедры (час)	Размер надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра
До 10 000	1050	С 01 октября до пересмотра.	Ежемесячно	Информация учебно-методического управления об объеме общей нагрузки кафедры по состоянию на 01 октября текущего года, а в случае создания или реорганизации кафедры на первое число месяца, следующего за месяцем создания кафедры или завершения реорганизации кафедры
10 001 – 19 999	2050			
20 000 – 29 999	3050			
30 000 и более	4050			

5.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

6. Надбавка за интенсивность заведующему общежитием.

6.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – количество проживающих в общежитии:

Количество проживающих в общежитии (чел.)	Размер надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра
До 250	750	С 01 февраля до пересмотра.	Ежемесячно	Информация студенческого городка о количестве проживающих в общежитии по состоянию на 01 февраля текущего года
251-450	1000			
451-650	1250			
651 и более	1500			

6.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

7. Надбавка за интенсивность коменданту учебного корпуса.

7.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – площадь обслуживаемых помещений:

Площадь обслуживаемых помещений (кв.м)	Размер надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра
До 5000	750	С 01 февраля до пересмотра.	Ежемесячно	Информация проректора по хозяйственной работе о площади помещений, обслуживание которых закреплено за комендантом, по
5001-10000	1000			
10001-14000	1250			
14001 и более	1500			

				состоянию на 01 февраля текущего года
--	--	--	--	--

7.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

8. Надбавка за наличие почетного звания «Заслуженный профессор Байкальского государственного университета».

8.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – наличие у работника почетного звания «Заслуженный профессор Байкальского государственного университета».

8.2. Надбавка устанавливается в размере 33 600 рублей, за исключением случаев, указанных в абзацах втором-третьем настоящего пункта.

Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный профессор Байкальского государственного университета», а также награжденным не менее одной государственной наградой Российской Федерации (СССР) и не менее одной награды субъекта Российской Федерации, надбавка устанавливается в размере 48 600 рублей.

Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный профессор Байкальского государственного университета», а также награжденным одновременно не менее двумя государственными наградами Российской Федерации (СССР), не менее двумя наградами субъекта Российской Федерации и не менее одной государственной (ведомственной) наградой зарубежного государства (зарубежного государственного органа) за профессиональные успехи и достижения, надбавка устанавливается в размере 63 600 рублей.

8.3. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ» со дня вступления в силу решения о присвоении работнику соответствующего звания и выплачивается ежемесячно.

Размер надбавки увеличивается в соответствии с абзацами вторым-третьим пункта 8.2 настоящего приложения со дня вступления в силу решения о награждении работника последней из наград, дающей право на установление надбавки в повышенном размере.

8.4. Надбавка устанавливается и выплачивается работникам, замещающим следующие должности в ФГБОУ ВО «БГУ» по основному месту работы: профессор, главный (ведущий, старший) научный сотрудник, заведующий кафедрой, директор института (декан факультета), руководитель (заместитель руководителя) научного структурного подразделения (института, центра, лаборатории), заведующий отделом научного структурного подразделения (института, центра).

Надбавка устанавливается и выплачивается только по одной указанной должности.

9. Надбавка за наличие государственной или ведомственной награды.

9.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – наличие у работника одной или нескольких государственных или ведомственных наград:

1.	Почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетные звания в иных отраслях с наименованием «Заслуженный», «Народный» или «Почетный»	---	10% должностного оклада (работникам, которым установлены оклады) или средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки (педагогическим работникам, которым установлены ставки заработной платы)	Ежемесячно
----	---	-----	---	------------

9.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ» со дня вступления в силу решения о награждении работника государственной или ведомственной наградой.

Отнесение государственных или ведомственных наград с наименованием «Заслуженный», «Народный» или «Почетный», прямо не поименованных в пункте 9.1 настоящего приложения, к числу наград, дающих право на установление надбавки, осуществляется на основании решения комиссии, создаваемой ректором ФГБОУ ВО «БГУ», принимаемого по результатам оценки соотношения соответствующей награды с трудовыми (должностными) обязанностями работника по занимаемой им должности.

9.3. Надбавка устанавливается один раз, при присвоении работнику, которому установлена надбавка, других государственных или ведомственных наград, размер надбавки не изменяется, надбавка за новые награды не устанавливается.

9.4. Надбавка устанавливается только по основной должности работника.

9.5. Надбавка не устанавливается и не выплачивается работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный профессор Байкальского государственного университета», которым установлена надбавка за наличие

указанного звания в повышенном размере (абзацы второй-третий пункта 8.2 настоящего приложения).

10. Надбавка за наличие квалификационной категории, класса.

10.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – наличие соответствующей квалификационной категории, класса:

№ п/п	Квалификационная категория, класс	Категория работников, которым устанавливается надбавка	Размер надбавки (% должностного оклада (работникам, которым установлены оклады) или средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки (педагогическим работникам, которым установлены ставки заработной платы)	Периодичность выплаты
1.	Высшая квалификационная категория	Педагогические работники, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования	6,5	Ежемесячно
2.	Первая квалификационная категория		4,4	
3.	Вторая квалификационная категория		2,5	
4.	1 класс	Водители автомобиля (категории BCDE, ABCDE, ABCD)	25%	
5.	2 класс	Водитель (категории DCE, ABCE)	10%	

10.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ» со дня вступления в силу решения о присвоении работнику соответствующей квалификационной категории, класса до истечения срока действия квалификационной категории, класса.

11. Единовременная выплата при награждении отдельными наградами

11.1. При награждении работника ведомственными наградами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (за исключением поименованных в пункте 9.1 настоящего приложения), наградами субъекта Российской Федерации за достижения в области науки и образования, профессиональной деятельности, а также при награждении работника почетной грамотой ФГБОУ ВО «БГУ», объявлении ему благодарности ФГБОУ ВО «БГУ» работнику выплачивается единовременная выплата в размере – 4000 рублей.

11.2. Отнесение государственных наград субъекта Российской Федерации к числу наград, дающих право на установление единовременной выплаты, осуществляется на основании решения комиссии, создаваемой ректором ФГБОУ ВО «БГУ», принимаемого по результатам оценки соотношения соответствующей награды с трудовыми (должностными) обязанностями работника по занимаемой им должности.

11.3. Единовременная выплата устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ» и перечисляется не позднее одного месяца со дня издания соответствующего приказа.

11.4. При каждом награждении работника соответствующими наградами ему выплачивается единовременная выплата.

12. Доплата за участие в деятельности рабочих групп, проектных офисов, других коллективов, создаваемых для выполнения отдельных задач в сфере деятельности университета.

12.1. За участие в деятельности рабочих групп, проектных офисов, комиссий, других коллективов, созданных в университете для выполнения отдельных задач в сфере деятельности университета, в том числе для реализации важных проектов, участия в грантовой деятельности и т.п., по решению ректора работнику может устанавливаться доплата, которая выплачивается ежемесячно в течение всего периода участия работника в деятельности рабочей группы, проектного офиса, комиссии, другого коллектива, либо единовременно.

Размер доплаты, выплачиваемой ежемесячно, не может превышать одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплаты, выплачиваемой единовременно, не может превышать 12 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер доплаты определяется с учетом количества и сложности задач, поставленных перед рабочей группой, проектным офисом, комиссией, другим коллективом, личной роли работника в деятельности коллектива.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Байкальский государственный
университет»

Порядок и критерии установления выплат за качество выполняемых работ

1. Стимулирующая выплата по итогам оценки эффективности работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу

1.1. Педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, с которыми заключен трудовой договор, в который включены показатели и критерии эффективности их работы (эффективный контракт), устанавливается стимулирующая выплата.

1.2. Критерием установления стимулирующей выплаты является выполнение работником показателей и критериев эффективности его работы, закрепленных трудовым договором.

1.3. Перечень показателей и критериев эффективности работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, порядок оценки эффективности работы, а также порядок определения размера стимулирующей выплаты по итогам оценки эффективности работы устанавливаются локальным нормативным актом ФГБОУ ВО «БГУ»,

1.4. Стимулирующая выплата выплачивается ежемесячно в установленном размере.

2. Надбавка за профессионализм и качество выполняемых работ

2.1. Надбавка устанавливается при приеме на работу либо по итогам работы, ее размер включается в трудовой договор с работником.

2.2. Критериями установления надбавки являются:

1) квалификация работника (уровень профессионального образования, наличие дополнительного профессионального образования, наличие ученой степени или ученого звания);

2) стаж работы по должности (аналогичной должности) или по специальности, направлению подготовки;

3) наличие документов (сертификатов, удостоверений) об обучении, прохождении стажировок, тренингов, участии в мероприятиях по направлению деятельности;

4) сложность и многообразие обязанностей в рамках выполнения трудовой функции;

5) степень самостоятельности принятия решений и ответственности при выполнении трудовой функции.

2.3. Решение об установлении надбавки принимается ректором по результатам оценки критериев, указанных в пункте 2.2 настоящего приложения, либо на основании ходатайства проректора или руководителя структурного подразделения, содержащего оценку указанных критериев.

Размер надбавки устанавливается работнику персонально с учетом оценки указанных критериев в абсолютном выражении (в рублях) и не может превышать суммы, эквивалентной четырем окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работника.

2.4. Размер надбавки может быть изменен либо надбавка может быть отменена работнику по соглашению сторон трудового договора.

Размер надбавки может быть изменен либо надбавка может быть отменена работнику по инициативе работодателя, о чем работник должен быть уведомлен в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.5. Размер надбавки может быть увеличен по решению ректора, в том числе на основании ходатайства проректора или руководителя структурного подразделения при наличии хотя бы одного из следующего оснований:

1) высокий уровень исполнительской дисциплины работника в сравнении с другими работниками, выполняющими аналогичные или схожие функции;

2) оперативность выполнения трудовых обязанностей;

3) творческий подход и инициатива работника.

2.6. Размер надбавки может быть уменьшен, либо надбавка может быть отменена по решению ректора, в том числе на основании ходатайства проректора или руководителя структурного подразделения при наличии хотя бы одного из следующего оснований:

1) низкий уровень исполнительской дисциплины, наличие замечаний к качеству работы, наличие фактов привлечения работника к дисциплинарной ответственности;

2) снижение нагрузки на работника, снижение уровня сложности и многообразия обязанностей в рамках выполнения трудовой функции;

3) наличие замечаний контрольно-надзорных органов, постановлений о привлечении университета к административной ответственности, решений суда, в соответствии с которыми университету необходимо передать третьим лицам имущество, выплатить денежные средства, если установлено, что данные замечания, постановления, решения приняты в следствие действий (бездействия) работника, являющихся ненадлежащим исполнением (неисполнением) трудовых обязанностей работником;

4) отсутствие финансовых возможностей университета по выплате надбавки.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Байкальский государственный
университет»

**Порядок и критерии установления выплат за стаж непрерывной работы,
выслугу лет**

1. Надбавка за стаж педагогической работы для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.

1.1. Критерием установления надбавки является наличие педагогического стажа (стажа замещения любых должностей педагогических работников):

Продолжительность стажа	Размер надбавки
от 5 до 9 лет (включительно)	1,5% средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки
от 10 до 14 лет (включительно)	3% средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки
от 15 до 19 лет (включительно)	4,5% средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки
20 лет и более	6% средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки

1.2. Надбавка устанавливается приказом ректора со дня выработки стажа соответствующей продолжительности и выплачивается ежемесячно.

2. Надбавка за стаж непрерывной работы в университете для водителей автомобиля

2.1. Критерием установления надбавки является наличие стажа непрерывной работы в университете в должности водителя автомобиля не менее 5 лет.

2.2. Надбавка устанавливается в размере 10% должностного оклада приказом ректора со дня выработки стажа соответствующей продолжительности и выплачивается ежемесячно.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Байкальский государственный
университет»

**Порядок и критерии установления премиальных выплат по итогам
работы (Положение о премировании ФГБОУ ВО «БГУ»)**

I. Общие положения

1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в целях поощрения работников за труд.

2. В ФГБОУ ВО «БГУ» устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

1) премия по итогам отчетного периода в течение года, премия по итогам года;

2) премия по итогам оценки эффективности деятельности работника по выполнению показателей, закрепленных в трудовом договоре (эффективном контракте);

3) разовая премия в связи с юбилейными датами, выходом на пенсию;

4) разовая премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ.

Локальными нормативными актами, принятыми ученым советом ФГБОУ ВО «БГУ», могут предусматриваться дополнительные виды премиальных выплат за выполнение определенных видов работ или за достижения в определенных областях.

3. Премиальные выплаты устанавливаются при наличии финансовой возможности университета.

4. Размер премии максимальным размером не ограничен и определяется в абсолютной величине (в рублях).

Решение об установлении премиальной выплаты (о премировании) принимается приказом ректора.

II. Премии по итогам отчетного периода в течение года, премии по
итогам года

5. По решению ректора по итогам отчетного периода в течение года (месяца, квартала или полугодия), а также по итогам года работникам может выплачиваться премия в случае выполнения Университетом (филиалом Университета) одного из следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Выполнение показателя	Источник данных
1	Премирование ректора по итогам работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности вуза и их руководителей	Наличие решения Минобрнауки России о премировании ректора	Решение (приказ, письмо) Минобрнауки России о премировании ректора
2	Мониторинг эффективности деятельности головного вуза/филиалов	Выполнение установленных показателей мониторинга	ИАС
3	Рейтинг качества финансового менеджмента университета	Высокий уровень финансового менеджмента	ЦОИАС sbias.ru
4	Ежегодный прием абитуриентов в головном вузе/филиалах	Прирост абитуриентов к уровню прошлого года (1% и более)	Статистическая отчетность ВПО-1, СПО-1 по состоянию на 01 октября
5	Прирост доходов от приносящей доход деятельности к аналогичному уровню прошлого года головного вуза/филиалов/структурных подразделений	Прирост доходов (5 % и более)	Бухгалтерская форма отчетности ф.0503737
6	Финансовые заимствования филиалами (структурными подразделениями) у головного вуза в прошлом отчетном году	Отсутствие	Информация УБУ и ФК о перечислении денежных средств (приносящая доход деятельность) филиалам/структурным подразделениям

6. Премия по итогам отчетного периода в течение года выплачивается в месяце, следующем за отчетным периодом.

Премия по итогам года выплачивается в декабре текущего года.

7. Премия выплачивается работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания на день принятия решения о выплате премии.

8. Размер премии определяется по решению ректора, принимаемому с учетом ходатайств проректоров, руководителей структурных подразделений, и с учетом следующих критериев:

- 1) размер заработной платы работника;
- 2) наличие или отсутствие права работника на получение премии по итогам оценки эффективности деятельности работника по выполнению показателей, закрепленных в трудовом договоре (эффективном контракте) (с учетом финансовых возможностей университета ректором может быть

принято решение об исключении работников, имеющих право на получение указанной премии, из числа лиц, имеющих право на получение премии в соответствии с настоящим разделом);

3) отношение работника к работе: наличие или отсутствие замечаний к качеству работы;

4) фактически отработанное время в течение отчетного периода.

III. Премия по итогам оценки эффективности деятельности работника по выполнению показателей, закрепленных в трудовом договоре (эффективном контракте)

9. Премия по итогам оценки эффективности деятельности работника по выполнению показателей, закрепленных в трудовом договоре (эффективном контракте) устанавливается работникам, с которым заключен эффективный контракт, то есть трудовой договор, в котором установлены конкретные показатели эффективности деятельности работника, порядок их оценки (за исключением работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу).

Показатели эффективности деятельности работника и порядок их оценки устанавливаются в трудовом договоре работника в соответствии с локальным нормативным актом университета.

10. Размер премии определяется в соответствии с локальным нормативным актом университета.

IV. Разовая премия в связи с юбилейными датами, выходом на пенсию

11. При достижении работником возраста 50 лет и далее через каждые пять лет работнику выплачивается разовая премия к юбилею:

1) в размере месячной заработной платы при наличии стажа работы в университете 15 лет и более;

2) в размере 0,5 месячной заработной платы при наличии стажа работы в университете от 10 до 15 лет.

12. Работнику при наличии у него стажа работы в университете не менее 10 лет, при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивается разовая премия в размере месячной заработной платы.

V. Разовая премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ

13. Премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ выплачивается на основании приказа ректора, издаваемого по решению ректора или по ходатайству проректора, руководителя структурного подразделения.

14. В приказе о премировании приводится перечень конкретных работ, выполненных работником, и обоснование их отнесения к числу важных, срочных или ответственных.

15. Критерием отнесения работ к важным является их выполнение с целью улучшения и оптимизации процессов управления университетом, либо в рамках разработки и (или) внедрения новых технологий, новых проектов в целях повышения эффективности деятельности университета, либо в рамках проведения приемной кампании или подготовки к учебному году, в том числе при организации заселения обучающихся в общежития, либо при подготовке и проведении на базе университета международных, российских, региональных мероприятий, либо при подготовке и проведении конференции работников и обучающихся университета, либо при организации программ дополнительного образования и профессионального обучения и (или) при их реализации.

К важным работам могут быть отнесены иные работы при условии, что они выполнены со схожими (аналогичными) целями, указанными в абзаце первом настоящего пункта. При этом должна быть обоснована важность указанных работ.

16. Критерием отнесения работ к срочным является их выполнение в сжатые сроки, существенно отличающиеся от сроков выполнения таких работ в обычных условиях.

17. Критерием отнесения работ к ответственным является их выполнение работником от имени университета самостоятельно под свою ответственность или на основании доверенности.

18. Премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ выплачивается при условии, что соответствующие работы выполнены добросовестно и привели к наилучшему для университета результату.

Приложение № 2
к коллективному договору
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего
образования «Байкальский
государственный университет»

**Соглашение
об охране труда в федеральном государственном бюджетном
образовательном учреждении высшего образования «Байкальский
государственный университет»**

Стороны коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет» (далее соответственно – стороны, коллективный договор, ФГБОУ ВО «БГУ», Университет) заключили настоящее соглашение об охране труда в ФГБОУ ВО «БГУ», являющееся приложением к коллективному договору, о следующем:

1. Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

2. Стороны исходят из того, что Работодатель в соответствии с требованиями законодательства обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ).

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

3.1. Безопасность работников университета при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

3.2. Конкретный размер средств на финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда с указанием сроков выполнения и лиц, ответственных за их выполнение уточняется в Плане мероприятий по исполнению Соглашения по охране труда, утверждаемому ежегодно с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Привлечение в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.4. Содействие уполномоченным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель принимает незамедлительные меры к устранению нарушений.

3.5. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, снижению уровней профессиональных рисков работников.

3.6. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

3.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, а также на работах в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

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

3.9. Своевременное и качественное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда и мерам пожарной безопасности с работниками в течение трудовой деятельности, со всеми поступающими на работу или переведенными на другую работу работниками, обучающимися, проходящими учебно-производственную практику в структурных подразделениях университета, при организации и проведении учебного процесса, походов, экспедиций, спортивных и культурно-массовых мероприятий в соответствии с нормативными требованиями.

3.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

3.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

3.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» и по ее

результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

3.13. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), в т.ч. углубленные медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда.

3.14. Обязательные психиатрические освидетельствования работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

3.15. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

3.16. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

3.18. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

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

3.19. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.20. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.21. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку

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

Оборудует, в соответствии со ст. 223 ТК РФ, по установленным нормам санитарно-бытовые помещения, гардеробные для хранения СИЗ, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи; обеспечивает аптечками для оказания первой помощи работникам в утвержденной законодательством комплектации в местах размещения комендантов корпусов.

3.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

3.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы.

3.24. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

3.25. Обеспечивает температурный режим в рабочих и учебных помещениях в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами обеспечения учебного процесса. Сокращает продолжительность рабочего дня работающих в помещениях на четыре часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 14°–16°С. Прекращает работу в учебных и, производственных помещениях, если температура воздуха в них опускается ниже 14°С. Сокращает продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 3 часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 29°–31°С. Прекращает работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них превышает 32°С. Учебные аудитории, лаборатории должны быть паспортизованы.

3.26. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н.

Снижать нормы выработки, нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо этих женщин переводить на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

3.27. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163.

Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России № 7 от 7 апреля 1999г.

Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование).

Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

3.28. Работодатель обеспечивает создание необходимых условий труда и режима работы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в соответствии с действующим законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации инвалидов и лиц с ОВЗ.

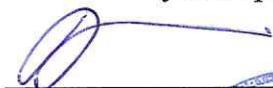
4. Обязанности Работника в области охраны труда:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские

осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель

Ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Байкальский государственный
университет»



В.В. Игнатенко



Работники

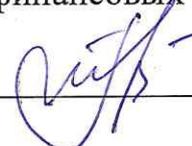
Начальник учебно-методического
управления

 Т.А. Бутакова

Заведующий кафедрой
международных отношений и
таможенного дела

 А.В. Шалак

Заведующий кафедрой финансов и
финансовых институтов

 Т.В. Щукина