

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

От работодателя:
Ректор ЮФУ



М.А. Боровская

« 18 » июня 2018г.

От работников и обучающихся:
Председатель ЦНЮ ЮФУ



С.А. Дюжиков

« 18 » июня 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Южный федеральный университет»

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 9342/18 - 1552
от 03.08.2018

Заместитель министра –
начальник управления по труду



Г.В. Павлятенко

г. Ростов-на-Дону
2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Южный федеральный университет», заключенным сторонами социального партнерства на локальном уровне в соответствии с действующим трудовым законодательством, законодательством об образовании в РФ, федеральными нормативными правовыми актами, действующим Отраслевым соглашением, заключенным между Министерством образования и науки РФ (далее - Минобрнауки РФ) и Профсоюзом работников народного образования и науки, региональным соглашением социального партнерства в Ростовской области и иными нормативными правовыми актами, распространяющимися на работодателя и работников образовательных организаций, к которым относится ЮФУ.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники и обучающиеся ЮФУ, именуемые в дальнейшем – «Профком».

Представителями сторон Коллективного договора, наделенными правом подписать Коллективный договор от имени сторон, являются:

Со стороны работодателя – ректор ФГАОУ ВО ЮФУ;

Со стороны работников и обучающихся – председатель Первичной профсоюзной организации ЮФУ (далее – ППО ЮФУ).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другие вопросы, определенные Сторонами.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников и обучающихся. Стороны также согласились оформить договоренности между представителями обучающихся и ЮФУ по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде отдельного соглашения, которое является Приложением к настоящему Коллективному договору.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Вступление в силу настоящего Коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ЮФУ, изменения типа, реорганизации ЮФУ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ЮФУ.

При смене формы собственности ЮФУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации ЮФУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности ЮФУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации ЮФУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном п. 10.2. настоящего Коллективного договора.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Стороны обязуются, что принимаемые Работодателем локальные нормативные правовые акты не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

1.10. Стороны договорились о том, что преимущественной формой принятия решений по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и свободы работников, является учет мотивированного мнения Профкома.

1.11. Стороны договорились, что Работодатель принимает нижеперечисленные локальные нормативные акты университета, содержащие нормы трудового права по согласованию с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о нормировании труда работников, в том числе о нормировании труда педагогических работников, определяющее соотношение учебной (преподавательской) и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), предельных размерах учебной и другой деятельности в зависимости от занимаемой должности;
- положение «О формах подготовки и дополнительного профессионального образования работников ЮФУ, перечень профессий и специальностей для дополнительного профессионального образования»;
- положение о порядке проведения аттестации научных работников;
- положение об оплате труда работников Южного федерального университета;
- перечень мероприятий по выполнению Соглашения по охране труда;
- перечень работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда и размеры доплат по видам работ
- график отпусков;
- положение об оказании материальной помощи работникам;
- положение о материальной поддержке обучающихся;
- положение о стипендиальном обеспечении обучающихся;
- сметы стоимости путевок и услуг баз практики и спортивно-оздоровительного туризма, услуг спортивно-оздоровительных комплексов;
- локальные акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима и работы студенческих общежитий, стоимости проживания для обучающихся и работников ЮФУ, а также стоимости проживания (иных платных услуг) для лиц, проживающих в общежитии, но непосредственно не связанных с образовательным процессом.

1.12. Во исполнение п. 3.2.2. действующего Отраслевого соглашения Работодатель обеспечивает реализацию права представителей выборного органа ППО ЮФУ участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

1.13. Работодатель обязуется во исполнение ст. 17 Федерального закона от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях»

предоставлять Профкому бесплатно и беспрепятственно информацию по социально-трудовым вопросам.

1.14. Стороны на паритетной основе создают контрольную комиссию, которая дважды в год (июнь, декабрь) осуществляет анализ выполнения Коллективного договора и доводит до сведения коллектива работников и обучающихся информацию об этом. Представители от Работодателя назначаются приказом ректора, представители работников избираются на заседании Профкома.

1.15. Работодатель ежегодно (после завершения финансового года) письменно информирует Профком об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности ЮФУ, в том числе предоставляет информацию о доле в общем объеме поступления и расходах финансовых средств, направляемых на улучшение социально-экономического положения работников и обучающихся в ЮФУ.

1.16. Работодатель обязуется:

- принимать во внимание рекомендации и мотивированное мнение Профкома по вопросам социально-экономических последствий реорганизации университета и его структурных подразделений с целью недопущения массового сокращения работников, особенно задействованных в учебном процессе;

- предоставить возможность участия представителей Профкома в разработке локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда и стипендиального обеспечения путем включения представителей Профкома, в том числе непосредственного его Председателя в комиссии и рабочие группы, а также направлять проекты локальных нормативных актов в Профком;

- предоставлять представителям Профкома возможность участвовать в составе аттестационной комиссии ЮФУ по аттестации педагогических и научных работников;

- предоставлять представителям Профкома возможность участвовать в работе ректората, комиссий, рабочих групп, совещаний по разработке программ развития ЮФУ и других мероприятиях.

1.17. Стороны исходят из того, что в состав наблюдательного совета рекомендуется включать председателя ППО ЮФУ.

1.18. Стороны исходят из того, что в состав Ученого совета ЮФУ, Ученых советов подразделений, кадровой комиссии ЮФУ и кадровых комиссий подразделений включаются представители профкома (председатель и (или) заместитель председателя выборного профсоюзного органа соответствующего уровня).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками организации заключается в письменной форме и, как правило, на неопределенный срок, в том числе для категорий работников, относящихся к административно-управленческому, обслуживающему, учебно-вспомогательному и иным категориям персонала, чей характер работы является постоянным и не регламентируется положениями специальных норм трудового законодательства.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.3. Содержание трудового договора определяется его сторонами в соответствии с положениями действующего законодательства. Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ, Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами и заключенным трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

2.4. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня указанного в его заявлении, но не менее чем через пять рабочих дней с даты подачи заявления, помимо условий, установленных ст. 80 Трудового кодекса РФ, также в случаях:

- болезни члена семьи, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);

- переезда супруги (супруга) на работу в другую местность.

2.5. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его под личную подпись с Отраслевым соглашением, Уставом ЮФУ, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ЮФУ и содержащими в себе сведения и (или) условия, закрепленные ст. 57 Трудового кодекса РФ в качестве обязательных для согласования сторонами в момент подписания ими трудового договора, согласно закрепленным в нем нормам.

2.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении/уменьшении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора

2.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

2.9. Работодатель информирует Профком не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. В соответствии с п. 8.6.1 Отраслевого соглашения увольнение считается массовым при увольнении 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.10. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют:

- работники, проработавшие непрерывно в ЮФУ свыше 10 лет, при наличии ходатайства руководителя подразделения;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- работники, имеющие детей школьного возраста и детей-инвалидов.

2.11. Работодатель вправе принимать решение о приеме на обучение детей и внуков работников ЮФУ, а также выдающихся спортсменов, с последующей компенсацией 70% себестоимости обучения одного студента (аспиранта) дневной, очно-заочной, заочной форм обучения. Стаж работы работника в ЮФУ в этом случае должен быть не менее пяти лет. Прием таких обучающихся составляет не более 10% от числа бюджетного набора.

Работодатель принимает такое решение по рекомендации-решению приемной комиссии ЮФУ при наличии ходатайства руководителя подразделения, в котором работает работник, по согласованию с Профкомом.

2.12. Работодатель вправе по представлению профсоюзной организации при увольнении работника ЮФУ по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста, установленного законодательством, единовременно, при наличии средств в подразделении, выплачивать при стаже работы в ЮФУ:

- от 10 до 15 лет – одну заработную плату;
- от 15 до 20 лет – две заработные платы;
- свыше 20 лет – три заработные платы и более, но не свыше пяти.

Работникам, получившим почетные звания согласно Положению о Почетных званиях ЮФУ, размер вышеуказанного поощрения увеличивается на 50%.

2.13. При прекращении трудового договора по следующим основаниям – сокращение численности или штата, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка. К числу оснований, дающих право на получение выходного пособия в установленных данным пунктом размерах, относятся следующие:

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ);

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч.1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);

- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч.1 ст. 83 Трудового кодекса РФ).

2.14. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в ЮФУ, в том числе и повышение тарифов (окладов).

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

2.15. Стороны исходят из того, что:

- должности педагогических работников, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, установлены в пункте 1 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

- должности научных работников установлены Приказом Минобрнауки РФ от 02.09.2015 N 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

Особенности правового регулирования труда педагогических и научных работников, прежде всего, установлены положениями гл. 52 Трудового кодекса РФ, гл. 52.1 Трудового кодекса РФ, нормами Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», соответствующих нормативных правовых актов, распространяющихся на сферу высшего образования, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.16. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса РФ. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Приказом Минобрнауки РФ от 23.07.2015 N 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»; Приказом Минобрнауки РФ от 02.09.2015 N 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

2.17. Работодатель обязуется предоставлять учебную нагрузку работникам ЮФУ, которые не относятся к категории работников профессорско-преподавательского состава (ППС), с учетом мнения выборного органа Профкома и при условии, если работники категории ППС, для которых ЮФУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в соответствующем объеме.

2.18. Стороны договорились, что трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.19. Стороны договорились, что в случае истечения срока трудового договора с работником, при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться и действие срочного трудового договора с работником при наличии согласия работодателя может продлеваться по соглашению сторон.

2.20. Аттестации подлежат работники категории ППС и НР, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса РФ, ст. 336.1 Трудового кодекса РФ, Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утв. Приказом Минобрнауки РФ от 30.03.2015 N 293; Приказом Минобрнауки РФ от 27.05.2015 N 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников».

2.21. Стороны исходят из того, что истечение срока трудового договора с педагогическим работником или научным работником является основанием для прекращения трудовых отношений, когда работник принял участие во вновь объявленном конкурсе на замещение должностей ППС или НР и не был избран по конкурсу. В случае успешного прохождения конкурсного отбора в период действия трудового договора по желанию работника трудовой договор должен быть заключен в месячный срок на новую должность с указанием в качестве дня начала работы следующего за днем завершения действующего трудового договора.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников ЮФУ определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, согласно с ч. 2 ст. 190 Трудового кодекса РФ, настоящим Коллективным договором и являются приложением к настоящему Коллективному договору.

Стороны берут на себя обязательство в пределах действия Коллективного договора (2018-2020 годы) и в соответствии с согласованным Сторонами графиком внести изменения в действующие в ЮФУ Правила внутреннего трудового распорядка, предусмотрев в них:

- право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

- осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

3.3. Стороны договорились, что структурные подразделения ЮФУ, осуществляющие образовательную деятельность (академии, институты, факультеты, высшая школа и т.п.) вправе переходить на пятидневную рабочую неделю для учебно-вспомогательного персонала, не нарушая графика учебного процесса согласно приказу ректора ЮФУ по согласованию с Профкомом.

3.4. Аудиторная нагрузка профессорско-преподавательского состава (ППС) не может превышать 6 академических часов в день, кроме дней практикумов. При этом продолжительность рабочего времени ППС не может превышать границ продолжительности рабочего времени в неделю, установленных ст. 333 Трудового кодекса РФ.

При составлении расписания учебных занятий педагогического работника не допускается:

- а) наличие последней пары на вечернем отделении и первой пары на дневном отделении (08-00 – 09-35) на следующий день;

- б) наличие двух «окон» в расписании в один день, а также перерыва в течение учебных занятий продолжительностью две пары.

3.5. Работодатель в лице руководителей учебных подразделений обязуется не планировать учебную нагрузку педагогического работника без его согласия в течение одного рабочего дня в разных зданиях ЮФУ, кроме кафедр, обслуживающих различные учебные подразделения.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению Ректора ЮФУ (лицо, уполномоченное Ректором) с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома в лице его выборного представительного органа (Президиума Профкома).

Накануне нерабочего праздничного дня продолжительность рабочего дня уменьшается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам (ППС) осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатель по согласованию с Профкомом утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года График отпусков, устанавливающий очередность их предоставления, согласно п. 1.9. настоящего Коллективного договора. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника (или по его письменной просьбе) и Профкома в лице его выборного представительного органа (Президиума ППО ЮФУ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам у работника имеется преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

Работа в период нахождения работника в отпуске запрещается, за исключением случаев, когда по соглашению с Работодателем работнику отпуск заменяется денежной компенсацией в порядке ст. 126 Трудового кодекса РФ и положений настоящего пункта Коллективного договора.

Работающие в ЮФУ супруги вправе получить ежегодный отпуск в одно время. При этом если отпуск одного из супругов больше, то по письменному заявлению второго

супруга Работодатель может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней).

3.9. Педагогическим работникам ЮФУ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за первый год работы в каникулярный период. В том случае если работник проработал к окончанию учебного года менее шести месяцев, то отпуск может быть предоставлен в полном объеме по согласованию сторон.

Преподавателям ЮФУ и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.10. Стороны договорились, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

1. Работникам моложе 18 лет – 32 календарных дня;
2. Работающим инвалидам – 31 календарный день, не относящимся к категории работников, имеющих право на более продолжительный основной ежегодный отпуск;
3. Научным работникам, имеющим ученую степень:
 - доктора наук – 48 рабочих дней;
 - кандидата наук – 36 рабочих дней.

Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

Работники имеют право на получение краткосрочного оплачиваемого отпуска, который не включается в основной ежегодный отпуск в случаях:

- заключения брака впервые, в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников – 3 рабочих дня;
- в день своего юбилея (50, 60 лет – для мужчин, 50, 55 лет – для женщин) – 1 день.

Оплата данного отпуска производится по правилам оплаты ежегодных отпусков.

Помимо указанных случаев Работодатель вправе предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам – до двух календарных месяцев в году в сроки, согласованные с руководителем структурного подразделения;
- супругу в период нахождения жены в дородовом или послеродовом отпуске до 14 календарных дней;
- работникам по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) – до 30 календарных дней в году.

3.11. Стороны договорились по заявлению работника устанавливать за текущий год и оплачивать в пределах фонда оплаты труда дополнительные отпуска работникам, не относящимся к ППС, предоставляемые сверх установленных законодательством в соответствии с их фактической занятостью:

- работникам, проработавшим в ЮФУ непрерывно: от 10 до 15 лет – 3 календарных дня, от 15 до 20 лет – 4 календарных дня, свыше 20 лет – 6 календарных дней;
- при наличии детей (на каждого ребенка) матерям предоставлять 3 календарных дня – на ребенка до трех лет, 2 календарных дня – на ребенка до шести лет.

Эти отпуска суммируются с отпусками, предоставляемыми по действующему законодательству.

3.12. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, установлена в Приложении к настоящему Коллективному договору (Приложение № 3.3). Продолжительность данного отпуска определяется в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.13. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации ФЗ от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», ФЗ от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда» – работникам, условия труда которых отнесены к вредным 2, 3 или 4 степени и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в абзаце 1 настоящего пункта составляет 7 календарных дней.

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

Продолжительность дополнительного отпуска конкретного работника определяется трудовым договором, но не может быть установлена меньше, чем его минимальная продолжительность согласно абзаца 3 настоящего пункта.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. N 298/П-22.

Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда закреплен в Приложении № 5.1 и 5.2 к настоящему Коллективному договору.

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем на основании письменного заявления работника.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших

вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

С согласия работодателя:

- работникам, совмещающим работу с получением образования – продолжительность отпуска определяется в соответствии со ст. 173 и 174 Трудового кодекса РФ;

- работникам, осуществляющим уход за детьми согласно ст. 263 Трудового кодекса РФ – до 14 календарных дней;

- супругу в период нахождения жены в дородовом или послеродовом отпуске до 7 календарных дней;

- работникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению органов здравоохранения.

3.15. Педагогическим работникам ЮФУ (ППС), осуществляющих образовательную деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном ст. 335 Трудового кодекса РФ, приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом РФ 15.06.2016 г., регистрационный N 42532), настоящим Коллективным договором.

3.16. Длительный отпуск педагогических работников.

Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 335 ТК РФ педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска установлены «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 07 декабря 2000 г. № 3570.

3.17. Отпуска работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук и доктора наук предоставляются независимо от вышеуказанных отпусков. Правила их предоставления и оплаты регулируются постановлением Правительства РФ от 05.05.2014г. N 409 «Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук».

3.18. В период нахождения в длительном отпуске за работником сохраняется:

- место работы (должность);

- объем учебной нагрузки - при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп;

Во время длительного отпуска не допускается перевод работника из категории ППС на другую работу, а также его увольнение по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации ЮФУ.

3.19. Правом на предоставление указанного отпуска не наделены работники категории ППС, которые работают в ЮФУ на условиях внешнего совместительства.

3.20. Отпуск продлевается в случае болезни работника на основании листка нетрудоспособности. В этой ситуации работник обязан предоставить Работодателю документ, подтверждающий болезнь работника (листок нетрудоспособности).

Длительный отпуск может быть разделен на части (не более 3-х) по согласованию с Работодателем. При этом хотя бы одна из его частей не может быть менее 3-х месяцев.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному отпуску на основании личного заявления работника.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников ЮФУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Работа в области охраны труда строится в соответствии с «Соглашением по охране труда Южного федерального университета», приведенным в Приложении к настоящему Коллективному договору.

4.1. Стороны настоящего Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников ЮФУ в качестве одного из приоритетных направлений своей деятельности.

4.2. Стороны исходят из того, что Работодатель в соответствии с требованиями законодательства обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) в соответствии со статьями 210, 212 и 216 ТК РФ и соответствующими стандартами системы управления охраной труда.

4.3. Стороны исходят из того, что учредитель выделяет средства на обеспечение безопасности и выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание имущественного комплекса. Работодатель обязан предоставить полную информацию Профкому о конкретном размере средств, перечисляемых Работодателю на эти цели.

Средства, получаемые Работодателем от Учредителя на выполнение мероприятий по охране труда в полном объеме направляются на эти цели. Уточнение конкретных объемов с учетом определенных направлений расходования указанных средств в ЮФУ осуществляется в рамках Соглашения по охране труда ЮФУ, являющегося приложением к настоящему Коллективному договору.

Работодатель выделяет ежегодно отдельной строкой в смете ЮФУ средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников и др. цели. (Приложение 4.6.). Обеспечивает приоритетность финансирования Соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных Коллективным договором. Отдельные вопросы, касающиеся сроков выполнения мероприятий по охране труда и лиц, ответственных за их выполнение, уточняется в Перечне мероприятий по исполнению Соглашения по охране труда, ежегодно утверждаемому не позднее 15 февраля.

4.4. Работодатель:

4.4.1. Создает службу охраны труда ЮФУ в соответствии со ст. 217 Трудового кодекса РФ. Структура и численность службы охраны труда, её задачи и функции, а также другие вопросы определяется в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 08.02.2000г. N 14 (ред. от 12.02.2014г.) «Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации»

4.4.2. Обеспечивает эффективную работу комиссии по охране труда. Финансирует работу Комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, инструкциями по охране труда в каждом помещении и по каждому виду деятельности, организывает обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Работодателя.

4.4.3. Оказывает содействие и обеспечивает условия для технических инспекторов труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда профсоюза в проведении профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда и учебы в ЮФУ. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель предпринимает незамедлительные меры к устранению нарушений.

4.4.4. Обеспечивает участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности; представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

4.4.5. При подведении итогов исполнения Соглашения по охране труда ежегодно вначале учебного года информирует работников о фактическом состоянии условий труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о состоянии заболеваемости с временной утратой трудоспособности работников и обучающихся, о профессиональной заболеваемости, случаях производственного травматизма, о полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средствах.

4.4.6. Обеспечивает внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

4.4.7. Осуществляет работу по охране труда в соответствии с ежегодным и перспективным (на 3 года) планами организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, утверждаемыми с участием Профкома.

4.4.8. Обеспечивает безопасное проведение учебно-воспитательного процесса, в том числе при проведении учебных, научных и производственных практик, экспедиций, походов, спортивных соревнований, мероприятий художественной самодеятельности (фестивали, конкурсы, концерты, работа кружков и секций) с участием обучающихся.

4.4.9. Проводит своевременное и качественное обучение лиц, ответственных за охрану труда, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности работников в течение трудовой деятельности, всех поступающих на работу или переведенных на другую работу работников, обучающихся, проходящих учебно-производственную практику, при организации и проведении учебного процесса, походов, экспедиций, спортивных и культурно-массовых мероприятий в соответствии с нормативными требованиями.

Для профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала проводит инструктирование и проверку знаний по охране труда и мерам пожарной безопасности перед началом учебного года и следующего семестра.

4.4.10. Обеспечивает соблюдение работниками ЮФУ требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности, и недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры, инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

4.4.11. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.4.12. Организует эффективный производственный контроль в соответствии с санитарными правилами «Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий» и Программой производственного контроля, утверждаемой по согласованию с Профкомом.

4.4.13. Обеспечивает условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда, соблюдение санитарно-гигиенических норм 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. Аудитории вместимостью более 60 человек должны быть оснащены микрофонами.

4.4.14. Приостанавливает выполнение работы, учебного процесса в случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда и пожарной безопасности по представлениям уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза или на основании акта, составленного при участии представителей руководства и профбюро структурного подразделения.

4.4.15. При возникновении опасности для здоровья и жизни работника вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставляет работнику другую работу, либо оплачивает возникший простой не по вине работника в размере среднего заработка, сохраняет место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

4.4.16. Выдает работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, на работах, связанных с загрязнением и при выполнении разовых работ сертифицированные спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (далее СИЗ) в соответствии с Приложением № 4.3 к Коллективному договору ЮФУ, смывающие и (или) обезвреживающие средства.

Если в подразделении не проведена специальная оценка условий труда или аттестация рабочих мест, то выдача СИЗ производится на основании сведений о фактической занятости работников на работах, предусмотренных нормативными требованиями. Работодатель с учетом мнения Профкома может приобретать СИЗ, не предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами, а также дополнительные комплекты спецодежды для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов. Решение о приобретении дополнительной спецодежды принимается при утверждении Перечня мероприятий по исполнению Соглашения по охране труда.

При проведении учебных занятий, практик, где возможно воздействие вредных факторов и загрязнений в ходе их осуществления, предусматривает обеспечение обучающихся СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами.

4.4.17. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и специальной обуви, заключает при необходимости договора с соответствующими организациями.

4.4.18. Организует в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса РФ и Приложением № 4.4 к Коллективному договору ЮФУ бесплатно выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам ЮФУ.

4.4.19. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в

соответствии с медицинским заключением, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; выполнение рекомендаций предыдущего заключительного акта по результатам проведенного периодического медицинского осмотра.

4.4.20. Создает медицинские пункты, санаторий-профилакторий для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания обучающихся, студентов-инвалидов и работников, обеспечивает их работу в соответствии с установленными нормами, выделяет необходимые денежные средства для приобретения медицинского оборудования, инструментов, материалов, медикаментов и их содержания.

4.4.21. Оборудует, в соответствии со ст. 223 Трудового кодекса РФ, по установленным нормам санитарно-бытовые помещения, гардеробные для хранения СИЗ, помещения для приема пищи, комнаты отдыха в рабочее время, обеспечивает все кафедры, отделы, службы, вахты общежитий средствами первой медицинской помощи: аптечками первой медицинской помощи, медицинскими приборами, медикаментами.

4.4.22. В целях улучшения условий труда, при наличии средств, приобретает в служебные помещения бытовое оборудование (электрочайники, холодильники, кулеры для воды, фильтры для воды, микроволновые печи, кондиционеры, посуду, сплит-системы и другое оборудование).

4.4.23. При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями Работодатель обязуется соблюдать установленные для них ограничения на привлечение к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работ в ночное время.

Работодатель обеспечивает перевод на другую работу всех женщин-работниц в ранние сроки беременности или со дня установления у них беременности на работу, не связанную с воздействием вредных производственных факторов на весь период беременности и лактации с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

4.4.24. Обеспечивает условия труда молодежи в соответствии требованиями законодательства, в том числе исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

Работодатель обеспечивает создание необходимых условий труда и режима работы инвалидов в соответствии с действующим законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации инвалидов.

4.4.25. Работодатель и Профком согласились, что при отказе Работодателя прекратить работу и учебный процесс, в случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы оформляется письменно с указанием причины отказа и передается непосредственному руководителю.

4.4.26. Обеспечивает трудоустройство работников в ЮФУ в случае потери ими трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием в пределах установленной квоты для ЮФУ для приема на работу инвалидов.

4.4.27. Предоставляет уполномоченным по охране труда Профкома (один человек в каждом подразделении) оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных на них обязанностей. Его продолжительность не может быть ниже одного рабочего дня (рабочей смены) в неделю. Данное время может использоваться работником в течение

рабочей недели по частям с учетом того, чтобы его общая продолжительность не превышала в совокупности продолжительность одного рабочего дня (рабочей смены).

4.4.28. Назначает ответственных лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывает поддержку по выполнению их обязанностей в соответствии с «Положением об ответственном лице по охране труда», создает условия для работы по ответственным лицам по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождает их от работы с сохранением заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

4.5. Профком:

4.5.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

4.5.2. Организует проведение профсоюзных проверок состояния охраны труда в структурных подразделениях ЮФУ, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Перечнем мероприятий по выполнению Соглашения по охране труда, настоящим Коллективным договором. Отчеты о проведении проверок с предложениями по улучшению условий и охраны труда представляет в Службу охраны труда ЮФУ и комиссию по охране труда.

4.5.3. Принимает участие в работе комиссий по приёмке в эксплуатацию законченных строительством или реконструированных учебных и производственных объектов, а также в работе комиссий по испытаниям и приёмке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда.

4.5.4. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности незамедлительно информирует Работодателя и требует приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений. Решение о прекращении работ или сокращении продолжительности рабочего времени принимает руководство подразделения на основании акта, составленного при участии представителей руководства и профбюро подразделения.

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

4.5.6. Избирает в структурных подразделениях уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в соответствии с Приложением № 4.1 к Коллективному договору ЮФУ.

4.5.7. Участвует в ежегодном смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

4.6. Работодатель и Профком совместно:

4.6.1. Формируют в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ, приказом Минтруда России от 24 июня 2014 г. N 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» Комиссию по охране труда ЮФУ и организуют её деятельность в соответствии с Приложением № 4.2 к Коллективному договору ЮФУ.

4.6.2. Проводят общий технический осмотр зданий и корпусов 1 раз в год (март–апрель), а перед началом учебного года проводят проверку готовности к учебному году учебных корпусов. Составленные акты предоставляются в ректорат и Профком.

4.6.3. Отчитываются два раза в год (в июне и декабре) на совместном заседании о выполнении Соглашения по охране труда.

4.6.4. Заслушивают предварительный отчет об исполнении запланированных мероприятий по охране труда не позднее 25 декабря текущего года.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что нормы труда представляют собой нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы и устанавливаются в ЮФУ на основе достигнутого уровня техники, технологии, организации производства и труда. Они могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. При сохранении уровня техники, технологии, организации производства и труда нормы труда не могут быть пересмотрены.

5.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца согласно ч. 2 ст. 162 Трудового кодекса РФ.

5.3. Нормирование труда работников ЮФУ осуществляется Работодателем на основании типовых норм труда, утверждаемых согласно действующим нормам трудового законодательства, локальными нормативными актами Работодателя по согласованию с Профкомом и настоящим Коллективным договором.

5.4. Стороны исходят из того, что нормы времени для педагогических работников ЮФУ должны соответствовать продолжительности не более 36 часов в неделю в соответствии с ч. 1 ст. 333 Трудового кодекса РФ, работающих на полную ставку. Нормирование их деятельности осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. N 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» (далее – приказ N 1601) и соответствующим положением о нормировании их труда, принимаемым работодателем по согласованию Профкомом (п. 1.9 Коллективного договора).

5.5. Стороны исходят из того, что в соответствии с частью 6 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Все вышеперечисленные виды деятельности должны соответствовать устанавливаемым в ЮФУ нормам рабочего времени работников категории ППС в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

5.6. Стороны договорились для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям ЮФУ, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки устанавливать по согласованию с

Профкомом средний объем учебной нагрузки, который не может превышать предельные максимальные показатели учебной нагрузки ППС, установленной Приказом N 1601 (900 часов). Кроме того, устанавливаемый объем нагрузки ППС должен быть дифференцированным в зависимости от должности ППС в пределах среднего объема учебной нагрузки по структурным подразделениям организации.

5.7. Стороны договорились для определения учебной нагрузки педагогических работников верхние пределы учебной нагрузки по должностям профессорско-преподавательского состава утверждаются ежегодно до начала учебного года (п. 6.1 Приложения № 2 приказа N 1601).

В случае осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам верхние пределы уменьшаются на 100 часов (п.6.1., п.п.7.1.3. Приложения №2 приказа №1601).

5.8. Стороны договорились до конца 2018-2019 учебного года доработать и по согласованию с Профкомом ввести в действие новое положение, определяющее соотношение учебной и другой педагогической работы педагогических работников, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня в пределах установленной продолжительности рабочего времени с целью выполнения п. 6.5 Приложения № 2 Приказа N 1601).

5.9. При совмещении должностей и увеличении объема работы в порядке ст. 60.2 Трудового кодекса РФ нормы учебной нагрузки могут повышаться только с письменного согласия работника. При этом увеличение объемов учебной работы компенсируется на условиях почасовой оплаты, либо на условиях установления дополнительной оплаты труда на основании увеличения объема работы. Это определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с работником.

5.10. Объем и виды учебной нагрузки ППС отражаются в индивидуальном плане педагогического работника, принимаемом ежегодно до начала учебного года и до ухода педагогического работника в основной ежегодный отпуск. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.11. Стороны исходят из того, что в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ: «Заработная плата (оплата труда работника) это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

5.12. Стороны исходят из того, что заработная плата каждому работнику ЮФУ устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ЮФУ системой оплаты труда.

5.13. Стороны договорились в течение 2018 года совместно разработать план мероприятий по доведению доли условно постоянной части заработной платы работников ППС в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%.

5.14. Система оплаты труда работников ЮФУ определяется настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников ЮФУ, являющемся неотъемлемой частью Коллективного договора.

5.15. Стороны исходят из того, что регулирование вопросов заработной платы работников ЮФУ осуществляется с учетом следующих критериев:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.16. При разработке и утверждении в ЮФУ показателей и критериев эффективности работы Работодателем при участии Профкома в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

5.17. Работникам, имеющим почетные звания, установить, при наличии внебюджетных средств, доплаты к должностному окладу в размере:

- заслуженный деятель науки Российской Федерации – 35%;
- заслуженный работник высшей школы Российской Федерации – 35%;
- «Почетный работник образования» и приравняемые к нему нагрудные знаки и знаки отличия – 20%.

Доплаты к должностному окладу работникам, имеющим почетные звания ЮФУ, регулируются соответствующим Порядком установления стимулирующих выплат, являющимся неотъемлемой частью Положения об оплате труда.

Право на получение доплаты на основании указанных выше достижений работника наступает при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.18. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Указанный размер может быть повышен условиями трудового договора, заключаемого с конкретным работником.

Работникам ЮФУ, постоянно работающим в подвальных помещениях, книгохранилищах библиотек ЮФУ, устанавливается надбавка в размере 10% должностного оклада.

5.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда является Приложением к настоящему Коллективному договору. Конкретный размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается Положением об оплате труда, являющимся приложением к настоящему Коллективному договору.

При проведении в ЮФУ специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее – ФЗ N 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7.10.1992 г. N 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.20. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц в следующие сроки:

- 20 числа текущего месяца за первую половину месяца;
- 05 числа месяца, следующего за текущим месяцем – окончательный расчет. Размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже 40 процентов установленной заработной платы и выплачиваться без удержаний.

Работодатель обязуется переводить заработную плату на банковский счет работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

В исключительных случаях по письменному заявлению работника, работодатель вправе выплачивать работнику заработную плату авансом в размере до 100%. Указанный

аванс в дальнейшем удерживается из заработной платы работника в установленном законом порядке и согласно письменному соглашению сторон.

5.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, по согласованию с работником.

5.22. Работодатель обеспечивает ежемесячную выдачу расчетных листков каждому с указанием всех начислений и удержаний из заработной платы работника в день выплаты окончательного расчета за отработанный месяц. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профкома в порядке ст. 372 Трудового кодекса РФ. Она приведена в Приложении № 5.6 к Коллективному договору ЮФУ.

5.23. Работодатель обязуется принимать все имеющиеся в его распоряжении организационно-технические и иные меры, чтобы не допускать фактов допущения сверхурочной работы работников ЮФУ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере от должностного оклада, за последующие часы – в двойном размере от должностного оклада. Работа в выходные и нерабочие дни оплачивается в двойном размере от должностного оклада.

5.24. Работники, имеющие детей-школьников младших классов (до 10 лет включительно) имеют право на освобождение от работы с сохранением среднедневного заработка 1 сентября (начало учебного года в средней школе). Данное право реализуется ими посредством подачи письменного заявления на имя непосредственного руководителя. Данное право может быть предоставлено только одному из родителей, если оба родителя работают в ЮФУ.

5.25. Работодатель берет на себя обязательство сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Отраслевого соглашения или настоящего Коллективного договора по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере.

5.26. Работодатель относит выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по проверке письменных работ обучающихся, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительную работу (без занятия штатных должностей), связанную с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнению обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. N 822 (зарегистрировано Минюстом РФ 4.02.2008 г., регистрационный N 11081).

5.27. В целях снятия социальной напряженности Работодатель обязуется регулярно, не менее, чем 2-а раза в течение учебного года информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, и должностям работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

5.28. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы всех категорий работников в соответствии с принятыми решениями федеральных органов государственной власти, которые устанавливают данную индексацию (повышение).

Во исполнение указа Президента РФ от 07.05.2012г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Работодатель обязуется повысить в 2018 году среднюю заработную плату ППС и НР ЮФУ до 200 процентов от средней заработной платы в Ростовской области.

5.29. Стороны договорились устанавливать минимальный размер заработной платы работников ЮФУ, не относящихся к ППС и НР в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ (с изм. и доп.) «О минимальном размере оплаты труда».

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. При определении непрерывного стажа работы в ЮФУ учитывается непрерывный стаж работы в РААИ, РГПУ (РГПИ), РГУ, ТРТУ (ТРТИ) на момент образования ЮФУ.

6.2. Работодатель обязуется при участии Профкома определять направления использования средств, полученных из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, если порядком предоставления указанных средств не установлено иное, на:

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

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

6.3. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

6.4. Работодатель совместно с Профкомом осуществляют меры по организации отдыха на имеющихся базах практики ЮФУ за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.5. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и обучающимися ЮФУ и их семьями. В этих целях:

- Работодатель предоставляет безвозмездно свободные спортивные помещения и спортивное оборудование.

- Работодатель арендует помещения для организации и проведения семинаров, конференций, симпозиумов, конкурсов, фестивалей, концертов, различных культурно-массовых и спортивных мероприятий со студентами, аспирантами, работниками ЮФУ.

- Профком организует культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу.

6.6. Стороны договорились ежегодно не позднее марта месяца формировать пакет социальных программ, куда включается проведение культурных, спортивных, оздоровительных и других корпоративных мероприятий для работников и обучающихся,

оказание материальной помощи, дополнительное медицинское страхование, санаторно-курортное лечение, дополнительное пенсионное обеспечение и пр.

Работодатель ежегодно предусматривает на эти цели средства в бюджете ЮФУ и структурных подразделений, из расчета не менее 2500 руб. на каждого работника.

6.7. Стороны обязуются ежегодно при наличии средств финансировать приобретение новогодних подарков для работников и обучающихся, имеющих детей в возрасте от 1 года до 15 лет включительно. Профком обеспечивает финансирование указанных обязательств в отношении членов Профсоюза, Работодатель – в отношении работников и обучающихся не состоящих в Профсоюзе.

6.8. Работодатель обязуется в случае передачи в аренду юридическим или физическим лицам помещений общежитий, баз практики и спортивно-оздоровительного туризма ЮФУ и других объектов социальной сферы, в том числе детского сада «Кораблик», бассейна и (или) комбинатов питания ЮФУ в г. Ростове-на-Дону и г. Таганроге, условия передачи, а также цели, на которые предполагается направить полученные доходы, обсуждать с Профкомом. Это обусловлено правами Профкома на информацию и социальную защиту работников согласно ст. 17 и 22 Федерального закона от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» а также их уставными целями и задачами.

6.9. Работодатель бесплатно проводит добровольную вакцинацию работников в целях профилактики гриппа.

6.10. Стороны совместно разрабатывают Программу поддержки молодых научно-педагогических работников, планируют и осуществляют мероприятия по реализации молодежной кадровой политики в области науки и образования, развитию академической карьеры молодых научно-педагогических работников и их всесторонней социальной поддержке.

6.11. Работодатель обязуется выделять средства на содержание санатория-профилактория, обеспечивает организацию системы питания работников и обучающихся, соответствующую требованиям качества продуктов питания и надлежащего санитарного состояния точек питания.

6.12. Стороны совместно готовят материалы по награждению наиболее отличившихся работников, присвоению им почетных званий.

6.13. Стороны исходят из того, что в соответствии с п. 6 ч. 5 ст. Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, имеют право на получение вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на получение жилых помещений специализированного жилищного фонда. Стороны совместно содействуют педагогическим работникам в реализации этих прав.

6.14. Реализация механизма предоставления служебного жилья работникам предусматривает предоставление жилья по договору специализированного жилого найма на период работы в ЮФУ, на основании решения комиссии, в которую входят представители Работодателя и Профкома.

6.15. Работодатель по ходатайству Профкома оказывает материальную помощь работникам, неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из Университета, в том числе и возмещение затрат, связанных с ритуальными услугами по проведению похорон работников, а также их близких родственников (жены, мужа, родителей, детей).

6.16. Работодатель вправе оказывать работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней единовременную материальную помощь за счет средств ЮФУ в размере до двух месячных средних заработков, помимо других выплат в соответствии с законодательством. При определении размера единовременной материальной помощи учитывается степень вины пострадавшего

работника, указанная в акте расследования несчастного случая. Степень вины пострадавшего при расследовании несчастного случая определяется комиссией по расследованию несчастного случая с учётом заключения Профкома.

6.17. Работодатель выплачивает пять среднемесячных заработных плат, независимо от стажа работы, работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате травмы на производстве или профессионального заболевания в ЮФУ.

6.18. Работодатель выплачивает денежную компенсацию в размере семи среднемесячных заработных плат сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания.

6.19. Работодатель обеспечивает профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств ЮФУ, в случае потери ими трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием. В случаях, когда получение производственной травмы (трудового увечья) имело место при отсутствии вины работника, то их трудоустройство осуществляется сверх квоты, установленной для приема инвалидов на работу.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

7.1. Права и гарантии деятельности Профкома регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

7.2. С целью выполнения указанных выше нормативных правовых актов и актов договорного регулирования работодатель обязуется:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

7.2.2. Предоставить Профкому в бесплатное пользование:

- комнату № 100 в студенческом общежитии ЮФУ № 2 по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Сладкова 178/24; комнаты № 201, № 204, № 206, № 207 по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская 160; комнату Д-309 по адресу: г. Таганрог, пер. Некрасовский 44, обеспечив их уборкой, отоплением, освещением, охраной, средствами связи (телефон, факс, электронная почта, интернет), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников;

- обеспечивать бесплатную охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства (по заявкам Профкома) и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа Профкома;

- не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов Профкома в посещении подразделений Работодателя, где работают члены ППО ЮФУ, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять Профкому в лице его выборных органов по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной

платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

7.2.3. Работодатель обязуется обеспечивать при наличии письменных заявлений работников и обучающихся, являющихся членами Профсоюза, а также других работников, присоединившихся к Соглашению по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять с расчетного счета ЮФУ на расчетный счет Профкома соответствующие денежные средства. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы, выплатой стипендии.

Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. Членские взносы обучающихся удерживаются в размере 2% от всех видов выплат из стипендиального фонда и именных стипендий.

7.3. Работодатель обязуется оказывать содействие Профкому в использовании корпоративной электронной почты, главного сайта и сайтов структурных подразделений, информационных досок и стендов в заданиях ЮФУ для широкого информирования работников и обучающихся о деятельности Профкома по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.4. Стороны Коллективного договора согласились, что работники, обучающиеся входящие в состав выборных органов Профкома, не освобожденные от основной работы (обучающиеся дневной формы):

- не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения по виновным основаниям, отчисления за академическую неуспеваемость) без предварительного согласия соответствующего выборного органа Профкома – Профкома ППО ЮФУ и (или) Президиума ППО ЮФУ, членами которого они являются, председатели профсоюзных бюро (профорги) в подразделениях ЮФУ - без предварительного согласия Президиума ППО ЮФУ; а Председатель ППО ЮФУ (его заместители) согласия Областного комитета Профсоюза.

- не могут быть уволены по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) ППО ЮФУ – без предварительного согласия Областного комитета Профсоюза - члены выборных органов Профкома, уполномоченные по охране труда, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители Профкома в создаваемых в ЮФУ совместных с Работодателем комитетах (комиссиях), которые освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы;

- работникам, относящимся к категории ППС учебная нагрузка устанавливается в объеме на 10 % ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению ЮФУ;

- освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. При этом продолжительность участия в указанных мероприятиях без учета проезда к месту проведения и обратно не может превышать 5-ти рабочих дней;

7.5. Стороны обязуются соблюдать установленные действующим законодательством, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором следующие гарантии для профсоюзных работников, освобожденных от основной работы, избранных в состав выборных представительных органов Профкома:

7.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в выборные представительные органы Профкома, предоставляется после окончания срока

их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у Работодателя (ЮФУ). При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией ЮФУ либо отсутствием в ЮФУ соответствующей работы (должности) Профсоюз работников народного образования и науки сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

7.5.2. На работников, избранных в выборные представительные органы Профкома, освобожденных от основной работы распространяются все социально-трудовые права, льготы и компенсации, которые установлены настоящим Коллективным договором. Работодатель не вправе отказать в их предоставлении на том основании, что данные работники освобождены от работы в ЮФУ по указанным выше основаниям.

7.5.3. Освобожденные профсоюзные работники сохраняют право на увеличение продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

7.6. Председателю ППО ЮФУ, не освобожденному от основной работы, Работодатель предоставляет к основному отпуску дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, который суммируется с основным ежегодным отпуском.

7.7. Работа на выборной должности Председателя ППО ЮФУ и в составе выборных представительных органах Профкома признается значимой для деятельности ЮФУ и его структурных подразделений и принимается Работодателем во внимание при поощрении работников (обучающихся), их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, а также должна быть в обязательном порядке учтена при разработке Положений о рейтинге ППС и НР, Положений о персональном рейтинге обучающегося, а также для работников, не относящихся к данной категории, если для оценки их труда применяется рейтинговая система.

7.8. Работники, включая лиц категории ППС и НР, освобожденные от основной работы в связи с избранием в представительные органы Профкома, у которых истек срок нахождения на выборной должности, имеют право на отсрочку в аттестации сроком на 1 год с сохранением им заработной платы до избрания в данные органы с учетом их повышения и индексации имевшей место после их нахождения на выборной должности.

7.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов (освобожденными и не освобожденными от основной работы), не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации ЮФУ или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений Отраслевого соглашения и настоящего Коллективного договора.

7.10. В случае возникновения индивидуального трудового спора с участием члена профсоюза Профком вправе представлять его интересы при урегулировании данного индивидуального спора с работодателем на основании письменного заявления члена профсоюза (не члена профсоюза, присоединившегося к Соглашению по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений). При возникновении трудового спора с работником, не

являющимся членом профсоюза, обратившегося с письменным заявлением о представлении его интересов Профкомом, Профком вправе отказать ему в его просьбе.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора, а при реорганизации или смене формы собственности ЮФУ без ограничения срока, любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового Коллективного договора, либо о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок до трех лет.

Если на день истечения срока действия настоящего Коллективного договора предложение о начале коллективных переговоров не поступило ни от одной из Сторон, то в этот день или в следующий рабочий день Стороны продлевают срок действия настоящего Коллективного договора на один год и через девять месяцев вступают в коллективные переговоры по заключению нового Коллективного договора.

8.2. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. Процедура внесения изменений и дополнений осуществляется в следующем порядке:

Заинтересованная в изменениях или дополнения сторона Коллективного договора направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии по внесению изменений (дополнений) в Коллективный договор. Изменения (дополнения) обсуждаются другой стороной посредством формирования ею соответствующих представителей, назначаемых:

- Работодателем: посредством издания приказа с указанием персонально конкретных представителей, компетентных обсуждать данные предложения;

- Профкомом: посредством избрания конкретных представителей на Президиуме ППО ЮФУ или Профкоме ППО ЮФУ.

Соответствующая сторона дает свое заключение о целесообразности внесения изменений (дополнений) в Коллективный договор. В случае одобрения изменений он включаются в Коллективный договор путем заключения дополнительного соглашения к нему, являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора.

Если соответствующая сторона отвергает предложенные изменения (дополнения), то споры сторон осуществляются по правилам, установленным гл. 61 Трудового кодекса РФ.

Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.

8.3. Работники, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, на время переговоров освобождаются от основной работы на период, не свыше 3-х месяцев, с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя. Конкретный срок освобождения определяется письменным соглашением сторон в ходе формирования комиссии по ведению коллективных переговоров.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение виновного проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.4. Работодатель обязуется опубликовать текст настоящего Коллективного договора в газете «Южный университет» и издать 1000 экземпляров в виде брошюры. Распространение текста настоящего Коллективного договора в структурных подразделениях ЮФУ осуществляет Профком.

Профком обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

8.5. В филиалах, представительствах и иных структурных подразделениях ЮФУ может заключаться Коллективный договор, не ухудшающий положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению Коллективного договора в филиале, представительстве или ином структурном подразделении ЮФУ Работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с ч. 1 ст. 33 Трудового кодекса РФ. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом.

8.6. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

Стороны ежегодно отчитываются перед коллективом ЮФУ о выполнении Коллективного договора. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора доводится до сведения работников.

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

Приложение 1.1.
к Коллективному договору ЮФУ



От работников и обучающихся:
Председатель ЦНЮ ЮФУ



СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ГОСУДАРСТВЕННЫМ АВТОНОМНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» И ОБУЧАЮЩИМИСЯ ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим правовые, социально-экономические, финансовые, организационные и иные отношения сторон.

1.2. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора ЮФУ.

1.3. Предметом настоящего Соглашения являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством РФ, положения об условиях обучения, профессиональные гарантии и льготы в отношении обучающихся, а также социально-экономические и иные вопросы.

1.4. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет» (далее – Администрация);
- обучающиеся по программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, обучающиеся в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров (далее – обучающиеся) Южного федерального университета (далее – Университет) в лице их полномочного представителя – Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ЮФУ (далее – Профком).

1.5. Настоящим Соглашением Администрация признает Профком полномочным представителем интересов коллектива обучающихся.

1.6. Соглашение заключается в целях:

- защиты и представительства законных прав и интересов обучающихся;
- повышения роли обучающихся в обсуждении и решении вопросов управления университетом;
- повышения статуса социального члена профсоюза и его правовой защищенности.

1.7. Стороны договорились о том, что:

1.7.1. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения

переговоров в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением;

1.7.2. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения обучающихся и структурных подразделений Университета;

1.7.3. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

1.7.4. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по настоящему Соглашению сохраняются на весь период реорганизации до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение;

1.7.5. Администрация направляет текст Соглашения в структурные подразделения Университета, знакомит с текстом всех руководителей подразделений и персонал, а также публикует не менее 1000 экземпляров в печатном виде и размещает текст в электронных средствах информации Университета. Профком берет на себя распространение текста Соглашения среди обучающихся в печатном виде и распространение ссылки на текст, размещенный в электронных средствах информации Университета;

1.8. Соглашение вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение срока действия Коллективного договора.

1.9. Неисполнение положений Соглашения одной из сторон может являться основанием для обращения другой стороны к несудебным и судебным механизмам защиты.

1.10. Финансовое обеспечение расходных обязательств Университета по настоящему Соглашению осуществляется в пределах полученных бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности Университета в соответствии с утверждаемым ежегодно планом финансово-хозяйственной деятельности.

2. АКАДЕМИЧЕСКИЕ ПРАВА ОБУЧАЮЩИХСЯ И КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Администрация:

- при составлении расписания обеспечивает перерыв между государственными аттестационными испытаниями не менее 7 дней;

- устанавливает, что аудиторная нагрузка студента в неделю обязательными занятиями в зависимости от курса и образовательной программы определяется расписанием и не может превышать 36 академических часов;

- устанавливает продолжительность академического часа 45 минут;

- устанавливает после окончания академического часа занятий перерыв продолжительностью не менее 5 минут, после двух академических часов – не менее 10 минут, в течение учебного дня – обеденный перерыв не менее 20 минут;

- принимает меры дисциплинарного взыскания к лицам, из числа работников Университета, по чьей вине допускается нарушение режима перерывов в структурных подразделениях;

- обеспечивает своевременное доведение до сведения обучающихся расписание промежуточной аттестации путем размещения на информационных стендах в учебных подразделениях и на сайте Университета, сайте структурного подразделения (не менее чем за 30 дней до ее начала);

- обеспечивает бесплатное пользование обучающихся библиотечным фондом и консультационными услугами работников (библиографов) Университета;

- принимает решение о переходе обучающегося с платного обучения на бесплатное при наличии ходатайства Профкома, включает представителя Профкома в состав комиссии по переводу обучающихся с платного обучения на бесплатное;

- предоставляет для проведения учебных занятий помещения, оборудованные, отремонтированные, освещенные и отапливаемые по нормативам, соответствующим ГОСТ 12.1.000-88. Ежегодно проводит приемку учебных подразделений, общежитий, столовых на готовность к новому учебному году комиссией, состав которой утверждается приказом по Университету;

- производит необходимые работы по подготовке учебных подразделений (площадей) к новому учебному году в срок до 28 августа текущего года;

- не допускает проведения занятий в аудиториях, не соответствующих количеству обучающихся в группе, а также не приспособленных для проведения занятий;

- принимает локальные акты, регламентирующие вопросы организации учебного процесса по согласованию с Профкомом;

- налагает на обучающихся дисциплинарные взыскания, в том числе отчисление, только после получения от него объяснения в письменной форме (составления акта об отказе давать объяснения);

- применяет дисциплинарное взыскание не позднее, чем через один месяц со дня обнаружения проступка, не считая болезни обучающегося и (или) нахождения его на каникулах и времени на согласование с Профкомом, но не позднее шести месяцев со дня совершения проступка;

- не допускает проведение промежуточной аттестации (экзамены и зачеты) в праздничные и предпраздничные дни, а также 31 декабря;

- предоставляет обучающимся право выбора факультативных и элективных курсов, предлагаемых учебным подразделением в соответствии с локальными нормативными актами Университета;

- предоставляет возможность права выбора места практики по специальности (направлению) обучающимся, имеющим детей;

- предоставляет информацию Профкому об основаниях для отчисления обучающихся (по соответствующему запросу);

- согласовывает с Профкомом выходные и нерабочие дни, приуроченные к праздникам;

- не допускает взимания платы за получение обучающимися студенческих билетов (удостоверений аспиранта) и зачетных книжек;

- планирует учебное расписание таким образом, чтобы у обучающихся не возникала необходимость переезда из одного корпуса в другой более одного раза в день;

- согласовывает с Профкомом принципы расчета персонального рейтинга обучающихся;

- способствует транспортировке обучающихся от общежитий к месту проведения учебных занятий;

- под роспись знакомит обучающихся с правами и обязанностями, установленными Уставом ЮФУ и настоящим Соглашением при зачислении в Университет.

2.2. Профком:

- принимает участие в разработке предложений по совершенствованию организации учебного процесса, успеваемости и учебной дисциплины, созданию необходимых условий для рационального использования учебного и свободного времени обучающихся;

- требует приостановки учебного процесса в случае ухудшений условий учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), нарушений требований охраны труда и техники безопасности, до устранения выявленных нарушений. Приостановка учебного процесса осуществляется в трехдневный срок после официального уведомления Администрации Университета;

- защищает и отстаивает права и интересы обучающихся в государственных органах и общественных организациях, вправе выступать представителем в суде обучающегося;

- с целью проведения воспитательной работы и принятия мер общественного порицания, принимает участие в дисциплинарной комиссии университета;

- оказывает необходимые консультации обучающимся по вопросам организации учебного процесса в Университете;

- направляет своих представителей для включения в комиссию (и) по проверке готовности учебных подразделений Университета к учебному году (ежегодно);

- направляет представителей Профкома в состав Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в Совет обучающихся по повышению качества образования;

- выступает организатором проведения социологических исследований по качеству образования и организации учебного процесса;

- организует работу комиссии Университета по качеству образования с целью повышения качества образования и учета мнения обучающихся;

- сотрудничает с Администрацией в области обеспечения дисциплины среди обучающихся, проводит информационную и разъяснительную работу по сохранению в надлежащем порядке аудиторного и лабораторного фонда Университета;

2.3. Стороны договорились о том, что:

- экзамены в Университете проводятся по билетам (тестовым заданиям), составленным в соответствии с программой курса и утвержденным заведующим кафедрой и (или) председателем учебно-методического совета структурного подразделения. Перечень теоретических и практических вопросов, включенных в билеты (тестовые задания), должен быть доведен до сведения обучающихся в начале семестра;

- экзамены проводятся исключительно при условии наличия зачетной книжки у обучающегося и экзаменационной ведомости у преподавателя;

- обучающемуся, имеющему академическую задолженность по одной дисциплине и претендующему на получение академической стипендии, по ходатайству Профкома может быть предоставлена возможность ликвидации задолженности в период промежуточной аттестации с разрешения руководителя структурного подразделения;

- заявления обучающихся о конфликтных и спорных ситуациях рассматриваются не менее чем за 10 рабочих дней с момента поступления обращения обучающегося в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- в учебном году количество аттестационных испытаний (за исключением физической культуры и факультативных дисциплин) для обучающихся по программам высшего образования – бакалавриат, специалитет, магистратура устанавливается не менее 5 и не более 10 экзаменов; не менее 5 и не более 12 зачетов, в том числе дифференцированных. Нарушение данной нормы влечет наложение Администрацией дисциплинарного взыскания на руководителя образовательной программы по представлению Профкома;

- в Университете не допускаются изменения учебного плана в течение семестра;

- образовательная деятельность в Университете с применением компьютерной техники ведется исключительно с использованием для обучения лицензионного программного обеспечения;

- все поточные учебные аудитории Университета оборудуются звукоусиливающей аппаратурой;

- введение платных услуг библиотек для обучающихся, за исключением копировальных и множительных услуг - недопустимо;

- дисциплинарное взыскание обучающемуся налагается только по согласованию с Профкомом (за исключением случаев академической неуспеваемости);

- совместно оказывают поддержку Ассоциации выпускников Университета, распространяют информацию о ее деятельности, проводят работу по привлечению выпускников в члены Ассоциации.

3. СТИПЕНДИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.1. Стороны договорились о том, что:

- государственные академические стипендии студентам, государственные социальные стипендии студентам, государственные стипендии аспирантам и материальная поддержка выплачиваются в размерах, определяемых Ученым советом ЮФУ с учетом мнения Профкома;

- порядок распределения стипендиального фонда по видам стипендии определяется университетом с учетом мнения Профкома;

- размеры государственной академической стипендии студентам, государственной социальной стипендии студентам, государственной стипендии аспирантам не могут быть меньше нормативов, установленных Правительством Российской Федерации по каждому уровню образования и категориям обучающихся с учетом уровня инфляции;

- в ЮФУ создаются стипендиальные комиссии учебных и научных подразделений. Состав стипендиальных комиссий учебных и научных подразделений определяется приказом ректора или уполномоченного лица. В состав стипендиальных комиссий в обязательном порядке входят представители Профкома ЮФУ;

- стипендиальная комиссия структурного подразделения принимает решение о назначении обучающимся государственной академической стипендии по итогам очередной промежуточной аттестации. Решение стипендиальной комиссии служит основанием для издания структурным подразделением приказа о назначении государственной академической стипендии не позднее чем через пять рабочих дней после окончания промежуточной аттестации;

- в случае предоставления академического отпуска, а также отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет выплата государственной академической стипендии студентам, в том числе повышенной государственной академической стипендии, приостанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем предоставления академического отпуска, а также отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и возобновляется с первого числа месяца выхода из академического отпуска, а также отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет по результатам промежуточной аттестации, имевшимся на дату предоставления академического отпуска, а также отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом периода обучения, за который государственная академическая стипендия студентам, в том числе повышенная государственная академическая стипендия, была выплачена до предоставления академического отпуска, а также отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- в случае предоставления обучающемуся по его заявлению каникул после прохождения итоговой аттестации (государственной итоговой аттестации) выплата назначенной государственной стипендии продолжается в период указанных каникул до момента отчисления из ЮФУ;

- выплата государственной академической стипендии обучающимся, в том числе повышенной государственной академической стипендии, осуществляется ежемесячно 25 числа текущего календарного месяца;

- в феврале и июле текущего учебного года, в связи с проведением промежуточной аттестации и перерасчетом стипендиального фонда, сроки выплаты государственной академической стипендии могут продлеваться до 29-30 числа;

- выплата государственной академической стипендии обучающимся, в том числе повышенной государственной академической стипендии, прекращается с первого числа месяца, следующего за месяцем получения студентом оценки «удовлетворительно» во время прохождения промежуточной аттестации, или образования у студента академической задолженности;

- выплата государственной академической стипендии обучающимся, в том числе повышенной государственной академической стипендии, прекращается с момента отчисления обучающегося из ЮФУ. В этом случае размер государственной академической стипендии студентам, в том числе повышенной государственной академической стипендии, выплачиваемой за месяц, в котором происходит отчисление, определяется пропорционально количеству дней с первого числа месяца до даты отчисления;

- студентам, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета по образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры), в том числе обучающимся - иностранным гражданам и лицам без гражданства, за особые достижения в какой-либо одной или нескольких областях деятельности (учебной, научно-исследовательской, общественной, культурно-творческой и спортивной) назначается повышенная государственная академическая стипендия. Размер повышенной государственной академической стипендии определяется Ученым советом ЮФУ с учетом мнения Профкома. Порядок назначения и критерии отбора устанавливаются отдельными нормативными локальными актами ЮФУ, принятыми с учетом мнения Профкома.

- государственные социальные стипендии назначаются студентам, относящимся к следующим категориям граждан:

1. дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;
2. лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
3. лица, потерявшие в период обучения единственного родителя или обоих родителей;
4. дети-инвалиды, инвалиды I и II групп, инвалиды с детства;
5. студенты, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и иных радиационных катастроф, вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
6. лица, являющиеся инвалидами вследствие военной травмы или заболевания, полученных в период прохождения военной службы, и ветеранами боевых действий;
7. студенты из числа граждан, проходивших в течение не менее трёх лет военную службу по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, во внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации и федеральных государственных органах, в войсках национальной гвардии Российской Федерации, в инженерно-технических, дорожно-строительных воинских формированиях при федеральных органах исполнительной власти и в спасательных воинских формированиях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на решение в области гражданской обороны, Службе внешней разведки Российской Федерации, органах федеральной службы безопасности, органах государственной охраны и федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации на воинских должностях, подлежащих замещению солдатами, матросами, сержантами, старшинами, и

уволенных с военной службы по основаниям, предусмотренным подпунктами «б» - «г» пункта 1, подпунктом «а» пункта 2 и подпунктами «а» - «в» пункта 3 статьи 51 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

8. государственная социальная стипендия назначается также студентам, получившим государственную социальную помощь;

- студентам первого и второго курсов, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета по образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, программам специалитета), имеющим оценки успеваемости «отлично», или «отлично и хорошо» и «хорошо» и относящимся к категориям лиц, имеющим право на получение государственной социальной стипендии в соответствии с п.3.2. настоящего Положения, или являющимися студентами в возрасте до 20 лет, имеющими только одного родителя- инвалида I группы, назначается государственная академическая и (или) государственная социальная стипендия в повышенном размере. Размер данной стипендии устанавливается на основании решения Ученого совета ЮФУ с учетом мнения Профкома приказом Ректора ЮФУ в дополнение к назначенным студенту на текущий семестр государственной академической и (или) государственной социальной стипендии;

- государственная повышенная стипендия нуждающимся студентам назначается на семестр, но не более срока действия документов, подтверждающих основания для ее назначения;

- нахождение студента в академическом отпуске, а также отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет не является основанием для прекращения выплаты назначенной обучающемуся государственной социальной стипендии;

- в случае предоставления студенту по его заявлению каникул после прохождения итоговой аттестации (государственной итоговой аттестации) выплата назначенной государственной социальной стипендии студентам продолжается в период указанных каникул до момента отчисления студента из ЮФУ;

- государственная стипендия аспирантам назначается приказом ЮФУ в зависимости от успешности освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре на основании результатов промежуточной аттестации в соответствии с календарным учебным графиком с первого числа месяца, следующего за месяцем ее окончания, не реже двух раз в год (в случае отсутствия такой промежуточной аттестации - до окончания обучения);

- порядок назначения и процедура оказания материальной поддержки нуждающимся обучающимся регламентируются отдельными локальными нормативными актами ЮФУ, по согласованию с профкомом ЮФУ.

3.2. Администрация:

- принимает Положение о стипендиальном обеспечении обучающихся и иные локальные акты, связанные с расходованием стипендиального фонда (материальная поддержка обучающихся, положение об индивидуальном рейтинге и т.д.) по согласованию с Профкомом;

- производит назначение государственной академической стипендии студентам в зависимости от успехов в учебе на основании результатов промежуточной аттестации, с 01 июля по 31 января и с 01 февраля по 30 июня, либо в иные сроки, установленные учебным планом или иными локальными актами университета, не реже двух раз в год;

- производит назначение стипендиальных выплат обучающимся, основываясь на решениях стипендиальной комиссии(й), в состав которой(ых) в включаются представители Профкома;

- в период с начала учебного года по месяц окончания первой промежуточной аттестации в соответствии с календарным учебным графиком государственная академическая стипендия выплачивается всем студентам первого курса, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета;

- назначает студентам первого курса, а также студентам, переведенным из других образовательных организаций высшего образования, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, в первом семестре их обучения государственную академическую стипендию в размере, определяемом Ученым советом с учетом мнения Профкома, с даты зачисления в число студентов. В следующем семестре студентам, переведенным из других организаций высшего образования, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, государственная академическая стипендия назначается по результатам промежуточной аттестации и с учетом выполнения утвержденного индивидуального графика сдачи разницы в учебных планах;

- производит назначение государственной академической стипендии студентам, переведенным с платного обучения на бесплатное с даты перевода на бюджетную основу обучения согласно приказу;

- производит назначение государственной академической стипендии студенту, восстановленному после отчисления по уважительной причине по результатам промежуточной аттестации, предшествовавшей отчислению из числа студентов, с даты восстановления в число студентов;

- сохраняет выплату государственной академической стипендии студенту, имеющему продление экзаменационной сессии по уважительной причине, получавшему государственную академическую стипендию по результатам предыдущей промежуточной аттестации до конца месяца, включающего окончание срока продления сессии, и назначает ее с первого числа месяца, следующего за окончанием срока продления сессии.

3.3. Профком:

- осуществляет контроль за исполнением локальных нормативных актов по вопросам стипендиального обеспечения;

- вносит предложения по совершенствованию стипендиального обеспечения в Университете;

- проводит информационную работу и консультации обучающихся по всем видам стипендиальных выплат;

- проводит ежегодное обучение членов стипендиальных комиссий;

- ведет учет обучающихся, нуждающихся в материальной поддержке;

- имеет право получать информацию о расходовании средств стипендиального фонда (по запросу);

- в целях развития и поднятия престижа общественной деятельности обучающихся и поощрения лучших активистов учреждает именную стипендию (премию) Профкома.

4. НАУЧНАЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ

4.1.: Администрация:

- выделяет средства и организует, проводит и привлекает обучающихся к участию в конкурсах на лучшую научно-исследовательскую работу, студенческих «Днях науки», выставках научно-технического творчества, предметных олимпиадах и т.д.;

- выделяет средства и оказывает содействие обучающимся для участия в международных, всероссийских, региональных, областных, городских мероприятиях: выставках, семинарах, научных, научно-практических конференциях и олимпиадах;

- обеспечивает первоочередную грантовую поддержку научных проектов, при участии в них лиц из числа обучающихся в выполнении обязательств исполнителя;
- гарантирует право бесплатного опубликования научных трудов обучающихся в научных изданиях Университета;
- освобождает от учебных занятий обучающихся в день выступления с докладом (устным или стендовым) на научном мероприятии любого уровня, при условии соответствия указанного мероприятия профилю (направлению) подготовки;
- устанавливает по согласованию с Профкомом выплаты для оказания материальной поддержки внутрироссийской и международной академической мобильности из средств стипендиального фонда обучающимся;
- оказывает содействие созданию малых инновационных предприятий при участии в составе проектных групп (учредителей) - обучающихся;
- обязуется привлекать Профком для участия в организации и проведении профессиональных конкурсов, проводимых Университетом;
- поддерживает и финансирует (в части организации мероприятий и оказания издательских услуг) студенческие научные объединения Университета, а также Совет молодых ученых и Совет молодых педагогов;
- по согласованию с Профкомом реализует программу предоставления жилых помещений в специализированном жилом фонде для молодых ученых.

4.2.: Профком:

- оповещает обучающихся Университета о научных мероприятиях, проводимых Университетом, в том числе вправе направлять своих представителей в организационные комитеты научных и инновационных мероприятий, участвует в организации научных, научно-практических конференций и конкурсов;
- представляет предложения о поощрении обучающихся, принимающих активное участие в научно-исследовательской и инновационной деятельности Университета, направляет своего представителя в Совет молодых ученых;
- сотрудничает с общественными организациями обучающихся образовательных организаций других стран с целью развития международной научной активности обучающихся Университета;
- оказывает правовую помощь и финансовое содействие студенческим стартапам и проектам.

4.3.: Стороны договорились о том, что:

- материальное обеспечение и социальные гарантии научной молодежи Университета, являются приоритетом и сферой совместной деятельности сторон;
- совместно организуют и проводят ежегодную научную конференцию (форум), посвященный развитию представительных органов обучающихся в Университете.

5. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ПРАВА И ГАРАНТИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1.: Администрация:

- обеспечивает установленный нормами тепловой режим и освещенность в учебных помещениях Университета, обеспечивает оборудование микрофонами поточных учебных аудиторий;
- обеспечивает должное выполнение санитарно-эпидемиологических требований к устройству, оборудованию и содержанию общежитий Университета;
- обеспечивает бесперебойное горячее и холодное водоснабжение на все этажи общежитий Университета (за исключением плановых или аварийных отключений городскими службами);
- обеспечивает доступность учебных корпусов, библиотек и студенческих общежитий для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями, в том числе

доступ в кабинеты Администрации (ректор, проректоры, бухгалтерия), а также в кабинеты Профкома в г. Ростове-на-Дону и Таганроге;

- обеспечивает готовность учебных корпусов, библиотек, общежитий и спортивных сооружений к началу учебного года;

- обеспечивает доступность услуг питания во всех учебных корпусах и общежитиях. Оптимальным принято считать расстояние не более 300 метров от учебного корпуса или общежития до пункта питания;

- обеспечивает охрану и режим доступа обучающихся в общежития в соответствии с Жилищным кодексом РФ. В случае выявленных нарушений, по представлению Профкома обеспечивает вынесение дисциплинарного взыскания лицам, допустившим указанные нарушения в месячный срок;

- обязуется при планировании проведения капитального ремонта в общежитии (части общежития), заблаговременно (не менее чем за 10 дней) предоставить проживающему в общежитии обучающемуся другое равноценное жилое помещение;

- обязуется в течение установленного законодательством срока после заселения в общежитие обучающегося оформить его временную регистрацию по месту пребывания;

- при вселении в общежитие обязуется под роспись ознакомить проживающего с правами и обязанностями, установленными Уставом ЮФУ, настоящим Соглашением, правилами проживания, правилами пожарной безопасности, правилами пользования газовыми плитами, правилами охраны труда и техники безопасности;

- обеспечивает ежегодно квоту мест в общежитиях Университета для предоставления семьям обучающихся, семьям обучающихся с детьми (при наличии свободных мест);

- не взимает плату за коммунальные услуги в случае временного отсутствия обучающегося в общежитии, в том числе в период каникулярного времени;

- обеспечивает внеочередное выделение жилых мест в общежитиях обучающимся, имеющим постоянную регистрацию за пределами муниципальных образований, в которых расположены учебные подразделения Университета;

- определяет места для хранения детских колясок при размещении в общежитиях семей обучающихся с детьми;

- не допускает выселение на летний период обучающихся, проживающих в общежитиях;

- закрепляет за проживающими жилые комнаты в общежитиях, как правило, на весь период освоения образовательной программы;

- организует в каждом жилом кампусе (комплексе общежитий) комнаты для культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы и оборудует их инвентарем;

- обеспечивает исправное состояние и работу учебных комнат (комнат для самостоятельной работы) в общежитиях;

- обеспечивает бесперебойную работу гардеробов во всех учебных подразделениях;

- организует работу в каждом жилом кампусе (комплексе общежитий) Университета тренажерный зал для обучающихся с бесплатным доступом;

- разрабатывает и согласовывает с Профкомом планы культурно-массовых, спортивных и воспитательных мероприятий на год;

- принимает решение о размещении в студенческих общежитиях Университета лиц, не относящихся к категории обучающихся исключительно после согласования с Профкомом;

- выделяет средства для организации мероприятий обучающихся в общественной, культурно-творческой, научно-исследовательской, спортивной, академической деятельности;

- согласовывает с Профкомом размер платы за проживание в общежитии и размер платы за коммунальные и дополнительные услуги;
- не взимает плату за пользование общежитием, коммунальные и дополнительные услуги с обучающихся из числа детей-сирот и лиц, оставшихся без попечения родителей;
- согласовывает с Профкомом договоры передачи в аренду объектов социальной инфраструктуры;
- обеспечивает бесплатное предоставление обучающимся электронных пропусков для доступа в учебные здания и сооружения, в общежития.

5.2. Профком:

- защищает и отстаивает интересы обучающихся в государственных и общественных организациях по вопросам социально-бытовых прав и гарантий;
- оказывает студентам правовую помощь и необходимые консультации в данной сфере, обеспечивает размещение информационных профсоюзных стендов в общежитиях;
- ходатайствует (согласует списки) о предоставлении льготного (бесплатного) проживания обучающимся, перечисленным в п. 3.1. настоящего Соглашения;
- участвует в разработке правил проживания обучающихся в общежитии и контролирует их соблюдение;
- осуществляет контроль выполнения планов ремонта общежитий и восполнения материальной базы;
- участвует в работе комиссий по приему объектов социальной сферы после капитального строительства;
- не допускает использование жилых помещений не по назначению, необоснованную передачу их в аренду, смену целевого назначения;
- оперативно рассматривает предложения и замечания обучающихся, касающиеся социально-бытовых прав и гарантий, принимает соответствующие меры, направляет прямые обращения в соответствующие органы надзора за соблюдением законов;
- принимает участие в решении вопросов, связанных с созданием соответствующих социально-бытовых условий и безопасности проживания в общежитиях, инициированных администрацией;
- участвует в организации и проведении культурно-досуговых и спортивно-массовых мероприятий в общежитиях, учреждает призовой профсоюзный фонд ежегодной Спартакиады, формирует смету финансирования творческих мероприятий, оказывает поддержку спортивным секциям;
- согласовывает содержание договора найма специализированного жилого помещения и всех локальных актов касающихся общежитий;
- проводит школы профсоюзного актива с обучающимися и правовые семинары;
- вносит предложения Администрации о поощрении обучающихся, проживающих в общежитии, за активное участие в общественной жизни общежития, образцовое содержание жилых помещений, примерную дисциплину, участие в работах по благоустройству и т.д.;
- обязуется предпринимать меры для развития конструктивного диалога при увеличении размеров платы за проживание в общежитии и размеров платы за коммунальные и дополнительные услуги обучающихся, в случае соблюдения всех необходимых процедур согласования с Профкомом.

5.3. Стороны договорились о том, что:

- привлечение обучающихся к работам по благоустройству (субботникам и т.д.) в Университете осуществляется только на добровольной основе и во внеучебное время.

Принуждение обучающихся к работам по благоустройству (субботникам и т.д.) в Университете является основанием для вынесения дисциплинарного взыскания должностным лицам;

- распределение мест в общежитиях между учебными подразделениями Университета, порядок заселения в общежития обучающихся и их переселения из одного помещения в другое, порядок предоставления льгот первоочередности отдельным лицам (социальным группам обучающихся), а также порядок пользования общежитием обучающимися, находящимися в академическом отпуске принимаются по согласованию Сторон;

- порядок проведения социально-психологического тестирования обучающихся (в случае организации такого тестирования в Университете) определяется совместным решением;

- в учебных подразделениях университета к обучающимся предъявляются следующие требования по внешнему виду: допустим исключительно деловой стиль и опрятный внешний вид, запрещено ношение спортивной формы и пляжных костюмов.

6. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

6.1. Администрация:

- выделяет средства для организации культурно-массовой, физкультурной и спортивной, оздоровительной работы с обучающимися в размере двукратного месячного размера части стипендиального фонда, предназначенной на выплаты государственных академических стипендий студентам и государственных социальных стипендий студентам, по образовательным программам высшего образования на оздоровление обучающихся. Допускается перечисление указанных средств на расчетный счет Профкома;

- обеспечивает работу и оборудует помещения для оказания медицинской помощи, комнат отдыха в учебное время, комнат психологической разгрузки;

- проводит ежегодную бесплатную вакцинацию студентов против гриппа и проводит ежегодное бесплатное медицинское освидетельствование обучающихся очной формы обучения;

- обеспечивает наличие и своевременное обновление медицинских аптек первой медицинской помощи в учебных лабораториях и кафедрах, дирекциях академий (институтов, филиалов, деканатах факультетов);

- оборудует все учебные корпуса и общежития Университета пандусами или другими устройствами и приспособлениями для свободного перемещения обучающихся с ограниченными физическими возможностями;

- содействует развитию спортивных секций и творческих сообществ в Университете. Все спортивные секции Университета являются бесплатными для обучающихся;

- выделяет средства на приобретение новогодних подарков для детей обучающихся по спискам, сформированным Профкомом;

- организует велостоянки возле учебных корпусов и в общежитиях, с учетом пожеланий представителей обучающихся;

- обеспечивает оказание медицинских услуг обучающимся Университета, содействует доступности лечебных и профилактических услуг максимальному количеству обучающихся.

6.2. Профком:

- контролирует условия предоставления медицинских услуг обучающимся, доступность лечебных и профилактических услуг;

- информирует обучающихся о выделяемых Университетом путевках на оздоровление и отдых, реализации программ дополнительного образования;
- проводит спортивно-оздоровительные мероприятия, оказывает студенческим общественным объединениям методическую, организационную и финансовую помощь в проведении мероприятий, воспитывающих у обучающихся привычки к здоровому образу жизни;
- распределяет среди обучающихся и выдает путевки на отдых в пансионаты, дома отдыха и санатории, спортивно-оздоровительные лагеря, турбазы и т.д., приобретенные по заказу Профкома;
- осуществляет контроль над обеспечением условий отдыха и оздоровления на БПиСОТ: «Лиманчик», «Белая речка», «Таймази», «Витязь» и принимает участие в формировании планов учебно-воспитательной работы;
- контролирует выполнение законодательства РФ о запрете курения в зданиях Университета и на прилегающей территории, вправе готовить представления Администрации о наложении дисциплинарного взыскания (вплоть до увольнения или отчисления) на работников, и обучающихся, нарушающих данный приказ;
- осуществляет общественный контроль за работой пунктов общественного питания в зданиях Университета и на прилегающей территории (в том числе торговых автоматов по продаже напитков и продуктов питания), проводит ежегодный мониторинг их деятельности. В случае выявления нарушений вправе готовить представление Администрации на расторжение договора аренды;
- контролирует и не допускает продажу алкогольных, слабоалкогольных напитков, в том числе пива, а также табачных изделий в учебных корпусах и общежитиях и на территории Университета.

6.3. Администрация и Профком договорились совместно выделять финансирование на реализацию программы дополнительного профессионального образования «Профсоюзное лидерство и социальное партнерство», а также поддерживать школы профсоюзного актива с обучающимися, согласно ежегодного плана обучения актива.

7. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Администрация:

- предоставляет Профкому возможность бесплатного размещения заказов на тиражирование информационных материалов, касающихся уставной деятельности Профкома (по предварительному согласованию);
- предоставляет Профкому время для работы в локальных компьютерных сетях Интернет по выделенному информационному каналу;
- предоставляет Профкому средства связи (стационарный телефон, факс, электронную почту, доступ в сеть Интернет, доступ в электронные сервисы Университета), оргтехнику (ноутбук, проектор, копир, звукоусиливающую аппаратуру), а также средства массовой информации для выражения позиции Профсоюза по вопросам, связанным с проблемами обучающихся, уставными задачами Профсоюза, выполнением настоящего Соглашения в г. Ростове-на-Дону и г. Таганроге (по предварительной заявке);
- соблюдает права и гарантии Профкома, способствует его деятельности, в том числе при создании и/или организации работы Первичных организаций в структурных подразделениях и в филиалах, проведения кампании по приему обучающихся в Профсоюз, в т.ч. дает право агитационной деятельности в соответствии с Уставом профсоюза и Уставом Университета на всей территории Университета;

- предоставляет в недельный срок Профкому по его обоснованному запросу информацию, затрагивающую социально-экономические и учебные интересы обучающихся Университета;

- гарантирует ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет профсоюзного комитета взносов обучающихся-членов профсоюза в размере 2% от следующих видов стипендиальных выплат:

1. государственные академические стипендии студентам;
2. государственные социальные стипендии студентам;
3. государственные стипендии аспирантам;
4. стипендии Президента Российской Федерации и стипендии Правительства Российской Федерации;
5. именные стипендии;
6. стипендии обучающимся, назначаемые юридическими лицами или физическими лицами, в том числе направившими их на обучение;
7. стипендии слушателям подготовительных отделений;
8. материальная поддержка.

- производит перечисление профсоюзных взносов обучающихся на расчетный счет Профкома одновременно с выплатой стипендии;

- предоставляет Профкому в бесплатное пользование помещения (с мебелью, оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной) в подразделениях, из расчета предоставления одной комнаты не менее 15 кв. м на одну тысячу обучающихся;

- оказывает бесплатные услуги по использованию транспорта, множительной техники, издательские и типографские услуги. Выделяет бесплатный транспорт для реализации социальных проектов и организации бесперебойной работы Профкома, а также для участия обучающихся в конференциях и других мероприятиях;

- включает представителей Профкома в состав комиссий, создаваемых Администрацией, в которых обсуждаются социально-экономические и иные права обучающихся. Предоставляет право Профкому выдвигать своих представителей в состав руководящих органов Университета, в том числе, в состав Ученого Совета Университета, Ученых (научно-технических) Советов подразделений;

- обязуется выносить решения о дисциплинарном взыскании членам профсоюза только по согласованию с профкомом;

- обязуется считать отсутствие на учебных занятиях обучающихся – членов Профкома, делегатов конференций в связи с участием в запланированной работе отсутствием по уважительной причине, при условии соответствующего письменного уведомления Профкомом руководителя структурного подразделения;

- обязуется учитывать наличие ходатайства Профкома при оказании материальной поддержки обучающимся из средств стипендиального фонда;

- обязуется учитывать активное участие обучающегося в общественной профсоюзной деятельности и наличие ходатайства Профкома при переводе обучающегося с платного обучения на бесплатное;

- предоставляет право Профкому и его представителям всех уровней участвовать в совещаниях, проводимых Администрацией, по вопросам социально-экономического положения обучающихся, условиям учебы, развития социальной сферы. Своевременно извещает об этом Профком;

- гарантирует беспрепятственный доступ представителей Профкома на все объекты инфраструктуры Университета при проведении мероприятий по контролю исполнения прав обучающихся;

- предоставляет Профкому возможность оперативного размещения информации на информационных экранах, поручает вести контроль над наполнением информационных стендов (досок объявлений) в подразделениях;

- рассматривает требования об устранении выявленных Профкомом нарушений законодательства, Устава ЮФУ и настоящего соглашения. Сообщает Профкому о результатах рассмотрения требований и принятых мерах в течение 10 дней с момента получения требования;

- принимает по согласованию с Профкомом все локальные акты, касающиеся прав и интересов обучающихся, регулирующие вопросы, закрепленные в Соглашении;

- содействует Профкому в кампании по приему обучающихся Профсоюз, в развитии студенческого профсоюзного движения, улучшения условий учебы, быта и отдыха проживающих, проведения учебы актива, развития спорта и творчества.

7.2. Профком:

- продвигает позитивный имидж Университета, использует фирменный стиль Университета, способствует сплочению обучающихся на решение общих задач, направленных на создание высокого образовательного уровня в Университете;

- обязуется оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях продолжительной тяжелой болезни, пострадавшим от стихийных бедствий, при смерти близких родственников и т.д.;

- в целях развития и поднятия престижа общественной деятельности обучающихся и поощрения лучших активистов Профком и Фонд целевого капитала ЮФУ обязуются учредить именную стипендию для членов профсоюза;

- берет на себя обязательства поддерживать программы академической мобильности и выделять дополнительное финансирование для участия в научных мероприятиях (конференциях, форумах и т.д.) членов профсоюза;

- берет на себя обязательства по проведению среди обучающихся работы по продвижению высокого культурного и морального облика обучающегося университета;

- берет на себя обязательства проводить работу по развитию в среде обучающихся культурно-досуговой и кружковой работы, поддерживать и финансировать спортивное движение и спортивный досуг членов профсоюза, организовывать для них туристические выезды и экскурсии.

- готовит и предоставляет информацию о студенческой и профсоюзной жизни для размещения на сайте, в СМИ Университета;

- контролирует соответствие законодательству и Уставу Университета локальных нормативных актов, касающихся обучающихся, вносит предложения об устранении нарушений;

- информирует Администрацию о времени и месте проведения мероприятий Профкома, в том числе плановых мероприятий по контролю исполнения прав обучающихся;

- заключает от своего имени соглашения о партнерстве с другими Профсоюзными организациями и общественными объединениями обучающихся.

7.3. Стороны договорились о том, что:

- проект локального акта, содержащего положения, касающиеся прав обучающихся и регулирующие вопросы, закрепленные в Соглашении, и обоснование по нему направляется в Профком. Профком, не позднее семи рабочих дней с момента получения проекта, направляет в Администрацию мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

- совместные заседания Профкома и ректората по наиболее важным проблемам, касающимся обучающихся проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год, отчет о выполнении Соглашения заслушивается ежегодно на Ученом совете Университета;

- ежегодные конкурсы «Студент года», «Студенческий лидер», «Лучший председатель студенческого совета» «Лучший профорг», а также стипендиальная школа-семинар «Стипком» проводятся и финансируются совместно;

- по требованию одной из сторон, но не реже 1 раза в год осуществляется совместная сверка полноты и правильности перечисления профсоюзных взносов.



Приложение 2.1
к Коллективному договору ЮФУ

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка Южного федерального университета (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Южном федеральном университете (далее – ЮФУ).

1.2. Правила утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом и являются Приложением к Коллективному договору ЮФУ.

1.3. С Правилами должны быть ознакомлены все работники ЮФУ под роспись, включая лиц, вновь поступающих на работу. Факт неознакомления работника с Правилами не освобождает его от соблюдения Правил.

1.4. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками Правил.

1.5. Правила по возможности размещаются на информационных стендах кадровых служб ЮФУ для всеобщего обозрения, либо указывается место, где с Правилами можно ознакомиться.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ

2.1. Прием на работу в ЮФУ производится путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора определяется в соответствии со ст. 57 ТК РФ. К числу обязательных условий для включения в трудовой договор относится – дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом. Срок трудового договора устанавливается с учетом требований ст. 58 ТК РФ. Если в трудовом

договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Основания и особенности заключения срочного трудового договора приводятся в ст. 59 ТК РФ.

Из трудового договора должно обязательно следовать является ли работа основной работой или работой по совместительству, предусмотренной ст. 60.1 ТК РФ. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.3. Вступление трудового договора в силу (ст. 61 ТК РФ)

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с абзацем вторым или абзацем третьим настоящего пункта, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.4. Выдача документов, связанных с работой, и их копий (ст. 62 ТК РФ)

По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее Работодателю.

2.5. Особенности регулирования труда педагогических работников приводятся в главе 52 ТК РФ. Особенности регулирования труда научных работников приводятся в главе 52.1 ТК РФ.

2.6. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, оговаривается в ст. 63 ТК РФ. Гарантии при заключении трудового договора устанавливаются ст. 64 ТК РФ.

Заключению трудового договора могут предшествовать дополнительные процедуры, установленные законодательством (назначение на должность, конкурс, выборы, аттестация, вводный инструктаж по охране труда).

2.7. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ)

Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.8. Форма трудового договора (ст. 67 ТК РФ)

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

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования

возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

2.9. Оформление приема на работу (ст. 68 ТК РФ)

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10. Медицинский осмотр при заключении трудового договора (ст. 69 ТК РФ)

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. Испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ)

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.12. Результат испытания при приеме на работу (ст. 71 ТК РФ)

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

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

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

3. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. Прекращение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ)

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ)

Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – Работодателя или объекта, где по поручению Работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны Работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником Работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (абзац 3 части первой настоящего пункта) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному абзацем 2 или 3 части первой настоящего пункта, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному абзацем 7 или 8 части первой настоящего пункта, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка Работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.5. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 82 ТК РФ)

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

3.6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, установлено ст. 83 ТК РФ. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора оговорено в ст. 84 ТК РФ.

3.7. Общий порядок оформления прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ)

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя.

С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством РФ и локальными нормативными актами ЮФУ;
- организационное и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности;
- пользование бесплатно услугами библиотек, а также услугами социально-бытовых подразделений ЮФУ в соответствии с его Уставом и Коллективным договором ЮФУ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ЮФУ в предусмотренных законодательством РФ формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора ЮФУ, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.2. Научно-педагогические работники ЮФУ имеют право:

- в установленном порядке избирать и быть избранными в Ученый совет ЮФУ;
- участвовать в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности ЮФУ как высшего учебного заведения;
- пользоваться бесплатно услугами информационных фондов учебных и научных подразделений.

4.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.4. Работники ЮФУ обязаны:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, определенные трудовым договором, и иные обязанности, предусмотренные Уставом и Коллективным договором;

- соблюдать Устав, Антикоррупционную политику, настоящие Правила;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.5. Научно-педагогические работники ЮФУ обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов;

- формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности), гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии;

- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

- систематически заниматься повышением своей квалификации.

4.6. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и (или) должностной инструкцией, с которой работник должен быть ознакомлен под роспись.

4.7. Работники ЮФУ за совершенные правонарушения в процессе трудовой деятельности несут ответственность, установленную действующим законодательством РФ.

Работник ЮФУ обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре и Положении об оплате труда условия оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков путем направления на курсы и тренинги;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

5.3. Работодатель при осуществлении своих обязанностей стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии ЮФУ и укреплении его авторитета.

5.4. Ответственность Работодателя:

Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и Работодателя.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством для работников ЮФУ, в зависимости от их категории устанавливаются следующие виды рабочей недели:

- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) для всех категорий работников, кроме педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала;

- шестидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с одним выходным днем (воскресенье) для учебно-вспомогательного персонала, за исключением случаев, оговоренных в п. 3.2. Коллективного договора;

- шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников.

6.2. Отдельным категориям работников может определяться иной режим рабочего времени (начало и конец рабочего дня, время обеденного перерыва) исходя из специфики работы и пожеланий работников в пределах установленной законом нормальной продолжительности рабочей недели. При этом издается приказ об измененном режиме рабочего дня, который доводится до сведения всего коллектива. Режим рабочего времени работника может определяться трудовым договором.

6.3. По общему правилу для работников ЮФУ, за исключением перечисленных в п.п. 6.4. – 6.6., при пятидневной 40-часовой рабочей неделе устанавливается следующий режим рабочего дня:

Начало работы – 8.30
Перерыв на обед – 12.30 – 13.00
Окончание работы – 17.00

6.4. Для учебно-вспомогательного персонала, работающего по субботам, устанавливается следующий режим трудового дня:

Начало работы – 8.30	Суббота
Перерыв на обед – 12.00 – 12.30	Начало работы – 8.00
Окончание работы – 16.00	Окончание работы – 13.00

6.5. Для служб, обеспечивающих учебный процесс с 8-00 до 20-00 (дневное, вечернее, заочное отделение, диспетчеры корпусов, библиотека и проч.) устанавливается следующий режим трудового дня:

Первая смена:	Вторая смена:
Начало работы – 8.00	Начало работы – 11.30
Перерыв на обед – 12.00 – 12.30	Перерыв на обед – 15.00 – 15.30
Окончание – 16.30	Окончание – 20.00

6.6. Для учебно-вспомогательного персонала, работающего по пятидневной рабочей неделе и обеспечивающего учебный процесс в ходе семестра и в периоды установочных сессий отделения заочного обучения, при необходимости по представлению заведующих кафедрами вводится следующий режим работы:

Первая смена:	Вторая смена:
Начало работы – 8.00	Начало работы – 13.20
Перерыв на обед – 12.00 – 12.30	Перерыв на обед – 16.50 – 17.20
Окончание – 16.30	Окончание – 21.50

6.7. У педагогических работников в рабочее время включается 10 минут до начала первого аудиторного занятия и 10 минут после окончания последнего аудиторного занятия согласно расписанию.

6.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, которым в соответствии с действующим трудовым законодательством Работодатель обязан предоставить выполнение ими своих трудовых обязанностей на условиях сокращенного рабочего времени.

6.9. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Привлечение Работодателем к сверхурочным работам работников может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством.

6.10. Перерыв на обед не включается в рабочее время и не оплачивается. Работники могут использовать его по своему усмотрению и на это время отлучаться с места работы.

6.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ЮФУ в размере не менее 28 календарных дней. Порядок предоставления основных и дополнительных оплачиваемых отпусков и порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно утверждаемым графиком отпусков.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное

для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

6.13. Работникам предоставляются, помимо ежегодного отпуска, иные виды отпусков на условиях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и Коллективным договором ЮФУ.

6.14. При временной нетрудоспособности ЮФУ выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

7. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, обеспечение безопасности производственных процессов, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде в ЮФУ могут применяться следующие меры поощрения работников:

- выплата денежного вознаграждения в виде премий;
- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой, ценным подарком;
- выплата единовременного поощрения в связи с выходом на пенсию;
- представление к присвоению почетных званий Российской Федерации;
- представление к награждению знаками отличия Российской Федерации;
- представление к награждению орденами и медалями Российской Федерации
- присвоение звания «Заслуженный профессор ЮФУ»;
- надбавка к окладу;
- другие меры поощрений, предусмотренные Уставом и Коллективным договором.

7.2. Решение о поощрении или награждении работника принимается Работодателем.

Решение о поощрении или награждении принимается на основании представления к поощрению непосредственного или вышестоящего руководителя, согласованного с Профкомом.

7.3. Ректор ЮФУ вправе без представления к поощрению или награждению непосредственного или вышестоящего руководителя работника принять решение о поощрении или награждении любого работника.

7.4. При поощрении или награждении работника в соответствии с пунктом 7.1 настоящих Правил может быть выплачено единовременное поощрение в порядке и на условиях, установленных приказом Ректора.

7.5. В трудовую книжку и личное дело работника вносится соответствующая запись о поощрении или награждении.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. За нарушения трудовой дисциплины не допускается применение взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

8.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в дисциплинарном проступке, может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято Работодателем по своей инициативе, по просьбе самого работника, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюзного комитета ЮФУ или иного представительного органа работников, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

9.1. Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил непосредственному руководителю и руководству ЮФУ.

Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими Правилами.

9.2. При возникновении индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, настоящими Правилами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения, в первую очередь, путем переговоров.

9.3. Рабочие и учебные помещения должны быть освобождены до 22.00. При наличии производственной необходимости указанные помещения могут быть освобождены позже 22 часов по разрешению Работодателя, если о такой необходимости было заявлено до 17.00 текущего дня.

9.4. Перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, работник должен закрыть окна и двери своего кабинета, отключить компьютеры, оргтехнику (за исключением работающей в круглосуточном режиме) и выключить свет.

9.5. Работник, уходящий последним из производственного помещения, кабинета, аудитории, проверяет все окна, двери, свет, закрывает помещение и сдает ключи под охрану.

9.6. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие ЮФУ, без получения на то соответствующего разрешения;

- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;

- готовить пищу в пределах производственных помещений, кабинетов, учебных аудиторий;

- вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 15 минут за рабочий день);

- использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в непрофильных целях;

- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в ЮФУ или находиться в ЮФУ в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

9.7. Работники независимо от должностного положения обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с коллегами и обучающимися, а также иными лицами.



Приложение 2.2
к Коллективному договору ЮФУ

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

I. Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

1. Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу:

Ассистент
Декан факультета
Начальник факультета
Директор института
Начальник института
Доцент
Заведующий кафедрой
Начальник кафедры
Заместитель начальника кафедры
Профессор
Преподаватель
Старший преподаватель

2. Должности иных педагогических работников:

Воспитатель
Инструктор-методист
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Концертмейстер
Логопед
Мастер производственного обучения
Методист
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Педагог-библиотекарь
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания

Социальный педагог
Старший вожатый
Старший воспитатель
Старший инструктор-методист
Старший методист
Старший педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности руководителей образовательных организаций

1. Должности руководителей:

Ректор
Директор
Заведующий
Начальник
Президент

2. Должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей:

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения
Первый проректор
Проректор
Помощник ректора
Помощник проректора
Руководитель (заведующий) учебной (производственной) практики
Советник при ректорате
Старший мастер
Ученый секретарь совета образовательной организации
Ученый секретарь совета факультета (института)

Примечания:

1. К должностям педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и должностям руководителей образовательных организаций относятся соответственно участвующие в образовательной деятельности директора институтов, начальники институтов, ученые секретари советов институтов, являющихся структурными подразделениями организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Наименование должности «логопед» предусмотрено для организаций сферы здравоохранения и социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

3. Должность «преподаватель», предусмотренная в подразделе 1 раздела I настоящего документа, относится к должностям профессорско-преподавательского состава в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ. Должность «преподаватель», предусмотренная в подразделе 2 раздела I настоящего документа, относится к должностям иных педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования и организаций дополнительного профессионального образования.

4. Должность «тьютор» предусмотрена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования.

5. Должность «президент» предусмотрена только для образовательных организаций высшего образования.

6. Должности «начальник факультета», «начальник института», «начальник кафедры» и «заместитель начальника кафедры» предусмотрены только для образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка.



Приложение 2.3
к Коллективному договору ЮФУ

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

Профессиональные квалификационные группы должностей работников
сферы научных исследований и разработок

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических
работников второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Техник-проектировщик; чертежник-конструктор
2 квалификационный уровень	Техник-проектировщик II категории
3 квалификационный уровень	Техник-проектировщик I категории
4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь; стажер-исследователь

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических
работников третьего уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Инженер-проектировщик; ландшафтный архитектор
2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь; инженер-проектировщик II категории; ландшафтный архитектор II категории; переводчик технической литературы
3 квалификационный уровень	Инженер-проектировщик I категории; ландшафтный архитектор I категории
4 квалификационный уровень	Главный: архитектор проекта, инженер проекта, конструктор проекта, ландшафтный архитектор проекта

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и
руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	
	научные работники	руководители структурных подразделений
1	Государственный эксперт по	Заведующий (начальник):

квалификационный уровень	интеллектуальной собственности, государственный эксперт по интеллектуальной собственности II категории, младший научный сотрудник, научный сотрудник	техническим архивом, чертежно-копировальным бюро, лабораторией (компьютерного и фото-кинооборудования, оргтехники, средств связи)
2 квалификационный уровень	Государственный эксперт по интеллектуальной собственности I категории, старший научный сотрудник	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением*
3 квалификационный уровень	Ведущий государственный эксперт по интеллектуальной собственности, ведущий научный сотрудник	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения); начальник (руководитель бригады (группы))
4 квалификационный уровень	Главный государственный эксперт по интеллектуальной собственности, главный научный сотрудник	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь
5 квалификационный уровень		Начальник (заведующий) обособленного подразделения

* За исключением должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 – 5 квалификационным уровням.



Приложение 3.3
к Коллективному договору ЮФУ

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ЮФУ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ
ДНЕМ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ЕЖЕГОДНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ
ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

№№	Наименование должности	Кол-во дней дополнительного отпуска
1.	Первый проректор, Проректор, Руководитель филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения	14
2.	Помощник ректора, Советник при ректорате, Начальник управления	10
3.	Помощник проректора	8
4.	Главный инженер, главный энергетик, главный механик	10
5.	Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, Заместитель руководителя филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения	10
6.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения	8
7.	Главный бухгалтер, Заместитель главного бухгалтера	10
8.	Начальник (руководитель) отдела, службы, структурного подразделения	5
9.	Заместитель начальника (руководителя) отдела, службы, структурного подразделения	3
10.	Ответственный секретарь, технический редактор, корреспондент, фотокорреспондент периодических изданий университета, осуществляющих выпуски не реже 1 раза в месяц	3
11.	Водитель автотранспортного подразделения	3

12.	Комендант общежития или учебного корпуса	5
-----	--	---

Примечания:

1. Ненормированный рабочий день не может устанавливаться лицам, работающим на условиях неполного рабочего дня.

2. Недопустимо установление ненормированного рабочего дня работникам, работающим на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени (36 часов в неделю).

3. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе с удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.



Приложение 4.1
к Коллективному договору ЮФУ

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УПОЛНОМОЧЕННОМ (ДОВЕРЕННОМ) ЛИЦЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза», утвержденным Постановлением ФНПР от 18.10.2006 года № 4-3 и определяет основные направления деятельности, права и обязанности уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза (далее – уполномоченный) по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда в Южном федеральном университете (далее – университете).

1.2. Уполномоченный в своей деятельности руководствуется нормативными требованиями охраны труда, настоящим Положением, постановлениями профсоюзной организации и ее выборных органов, Коллективным договором и (или) соглашением, локальными нормативными актами по охране труда.

1.3. Выборный орган профсоюзной организации обеспечивает выборы уполномоченных в каждом ее структурном подразделении и в университете в целом. Численность уполномоченных, порядок их избрания устанавливаются Коллективным договором.

1.4. Уполномоченным не может быть избран работник (должностное лицо), в функциональные обязанности которого входит обеспечение безопасных условий и охраны труда в университете и его структурных подразделениях.

1.5. Выдвижение уполномоченных в состав комиссии по охране труда в качестве представителей работников университета осуществляется на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если она объединяет более половины работающих, или собрания (конференции) работников университета.

1.6. Уполномоченные избираются открытым голосованием на общем профсоюзном собрании (конференции) работников на срок полномочий выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.7. Уполномоченные осуществляют свою деятельность во взаимодействии с руководителями структурных подразделений, службой охраны труда и другими службами университета, комиссией по охране труда, технической инспекцией труда профсоюзов,

территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение надзора и контроля.

1.8. Руководство деятельностью уполномоченных осуществляется Профкомом (в подразделениях через председателей профбюро).

1.9. Уполномоченные периодически отчитываются о своей работе на общем профсоюзном собрании (конференции) или на заседании Профкома. Уполномоченные два раза в год представляют в Профком отчет о своей работе (Приложение 1).

1.10. По решению профсоюзного собрания (конференции) или Профкома уполномоченный может быть отозван до истечения срока действия своих полномочий, если он не выполняет возложенные на него функции по защите прав и интересов работников на здоровые и безопасные условия труда.

1.11. Профком и Работодатель, а также техническая инспекция труда профсоюза оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным по выполнению возложенных на них обязанностей.

2. ЗАДАЧИ УПОЛНОМОЧЕННОГО

Задачами уполномоченного являются:

2.1. Содействие созданию в университете (структурном подразделении) здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям инструкций, норм и правил по охране труда.

2.2. Осуществление в структурном подразделении контроля в форме обследования и (или) наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

2.3. Подготовка предложений Работодателю по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах на основе проводимого анализа.

2.4. Представление интересов работников при рассмотрении трудовых споров по вопросам, связанным с обязанностями Работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и правами работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

2.5. Информирование и консультирование работников структурных подразделений по вопросам их прав и гарантий на безопасный и здоровый труд.

3. ФУНКЦИИ УПОЛНОМОЧЕННОГО

Для решения задач, поставленных перед уполномоченным, на него возлагаются следующие функции:

3.1. Проведение обследований или наблюдений за состоянием условий труда на рабочих местах и подготовка предложений должностным лицам по устранению выявленных нарушений.

3.2. Информирование работников структурного подразделения о необходимости выполнения инструкций по охране труда, правильного применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты, содержания их в исправном состоянии, применения и использования в работе исправного и безопасного оборудования и средств производства.

3.3. Осуществление контроля в структурном подразделении за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором или соглашением, и доведение до сведения должностных лиц об имеющихся недостатках по выполнению этих мероприятий в указанные сроки.

3.4. Контроль за информированием работников структурного подразделения о проводимых мероприятиях по улучшению условий труда на рабочих местах, об отнесении условий труда на рабочих местах по степени вредности и опасности к определенному классу (оптимальному, допустимому, вредному и опасному) на основании специальной оценки условий труда (СОУТ).

3.5. Содействие руководителям подразделений по обязательному прохождению работниками периодических медицинских осмотров (обследований) в установленные Работодателем сроки.

3.6. Осуществление контроля по своевременному обеспечению работников структурного подразделения средствами индивидуальной и коллективной защиты, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, аптечками первой медицинской помощи.

3.7. Участие в проведении проверок и обследований машин, механизмов, транспортных средств и другого производственного оборудования, находящегося в структурном подразделении, с целью определения их соответствия государственным нормативным требованиям охраны труда, а также эффективности работы вентиляционных систем и систем, обеспечивающих освещение рабочих мест, и безопасного применения технологических процессов, инструментов, сырья и материалов.

3.8. Информирование Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, происшедшем с работником структурного подразделения, об ухудшении их здоровья.

3.9. Участие в организации первой помощи, а при необходимости оказание первой помощи пострадавшему в результате несчастного случая, происшедшего в структурном подразделении.

3.10. Помощь в подготовке предложений Работодателю, Профкому по совершенствованию инструкций по охране труда, проектам локальных нормативных актов по охране труда.

3.11. Участие в расследовании происшедших в структурном подразделении аварий и несчастных случаев, а также обеспечение контроля за мероприятиями по их недопущению.

3.12. В университете из членов Профкома избирается старший уполномоченный по охране труда. На старшего уполномоченного по охране труда возлагаются следующие функции:

- организация работы и координация деятельности уполномоченных по контролю за соблюдением в структурных подразделениях университета выполнения требований охраны труда, норм и правил по охране труда, локальных нормативных актов;
- внесение в Профком и руководителям структурных подразделений предложений по улучшению и совершенствованию работы уполномоченных по охране труда;
- участие в работе комиссии по охране труда;
- контроль за выполнением должностными лицами предложений по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда, вносимых уполномоченными;
- внесение предложений по кандидатурам уполномоченных для участия их в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве;
- проведение анализа состояния условий и охраны труда в университете, внесение предложений Профкому по снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда и оздоровлению работников.

4. ПРАВА УПОЛНОМОЧЕННОГО

Для выполнения возложенных на него функций уполномоченный имеет право:

4.1. Осуществлять контроль в структурном подразделении за соблюдением требований инструкций, правил и норм по охране труда, локальных нормативных актов.

4.2. Осуществлять проверки или обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, выполнения мероприятий, предусмотренных Коллективным договором, соглашениями по охране труда.

4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.4. Получать информацию от Работодателя и иных должностных лиц университета о состоянии условий и охраны труда, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

4.5. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

4.6. Вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами университета предложения об устранении нарушений требований охраны труда (Приложение 2).

4.7. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

4.8. Направлять предложения должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

4.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением требований охраны труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями, с изменениями условий труда.

4.10. Вносить Работодателю и в Профком предложения по проектам локальных нормативных актов об охране труда.

4.11. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПОЛНОМОЧЕННОГО

5.1. Обеспечение условий деятельности уполномоченного (освобождение от основной работы на период выполнения возложенных на него обязанностей, прохождения обучения, обеспечение необходимой справочной литературой, предоставление помещения для хранения и работы с документами и др.) устанавливается Коллективным договором, локальным нормативным актом университета.

5.2. Уполномоченному выдается установленного образца удостоверение (Приложение 3).

5.3. Уполномоченные проходят обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению Работодателя в образовательных центрах по охране труда, а также проходят обучение за счет средств Работодателя.

5.4. В соответствии с Коллективным договором уполномоченному могут устанавливаться социальные гарантии, предусмотренные статьями 25, 26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.5. За активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в университете, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченный может быть материально и морально поощрен.

5.6. Работодатель и должностные лица несут ответственность за нарушение прав уполномоченного или воспрепятствование его законной деятельности в порядке, установленном законодательством.

Приложение 1
к Положению об уполномоченном ЮФУ

Утверждаю:
Председатель первичной
Профсоюзной организации
ЮФУ

(подпись)

Составляется уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда профессионального союза два раза в год и не позднее 15 января и 15 июля после отчетного периода представляется в профком с пояснительной запиской.

Отчет
о работе уполномоченного (доверенного) лица
по охране труда профессионального союза
за __ полугодие _____ года

(фамилия, имя, отчество, должность, подразделение (участок))

Служебный телефон:

№ п/п	Наименование показателей	Код строки	Период		Примечание
			Отчетный	Предыдущий	
1	2	3	4	5	6
1	Проведение проверок	01			
1.1	Выявлено нарушений	02			
1.2	Выдано предложений	03			
2	Количество совместных проверок (обследований)	04			
2.1	Со службой охраны труда	05			
	- выявлено нарушений	06			
2.2	В составе комиссии по охране труда	07			
	- выявлено нарушений	08			
2.3	Со штатными техническими инспекторами труда	09			
	- выявлено нарушений	10			
2.4	С территориальными органами государственного надзора и контроля	11			
	- выявлено нарушений	12			
3	Количество пунктов мероприятий по охране труда	13			

	коллективного договора (соглашения), реализованных в подразделении по предложению уполномоченного, %				
4	Количество внедренных предложений, направленных на улучшение условий и безопасности труда	14			
5	Количество выданных предложений о приостановке работы в связи с угрозой жизни и здоровью работников	15			
6	Состояние травматизма в подразделении:				
6.1	Коэффициент частоты (Кч)	16			
6.2	Коэффициент тяжести (Кт)	17			
7	Уровень безопасности в структурном подразделении	18			
8	Участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев, происшедших в подразделении, кол.	19			
9	Количество рассмотренных трудовых споров, связанных с условиями труда (в составе комиссии)	20			
10	Участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства, кол.	21			
11	Наличие стенда, уголка по охране труда в структурном подразделении, где работает уполномоченный	22			

Приложение: Пояснительная записка на _____ листах.

Уполномоченное (доверенное) лицо
по охране труда _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20__ г.
(дата)

Пояснительная записка

В пояснительной записке к цифровому материалу необходимо привести примеры работы уполномоченного по направлениям его деятельности. В записке отразить тематические проверки и обследования состояния зданий, сооружений, оборудования на соответствие их требованиям охраны труда; санитарно-бытовых помещений; рабочих мест на предмет обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной

защиты; по выполнению мероприятий, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, и другие.

В пояснительной записке отразить также результаты проверок, обследований, наблюдений (с кем проводились, характерные нарушения, привести конкретные примеры).

Порядок заполнения формы отчетности

1. В пункте 1 учитывается количество проверок (обследований), проведенных непосредственно уполномоченным по охране труда.
2. В пункте 1.1 указывается количество выявленных нарушений, зафиксированных в журналах, дневниках и других документах установленной формы.
3. В пункте 1.2 учитывается количество выданных уполномоченным предложений установленной формы (Приложение 2).
4. В пункте 2 указывается общее количество совместных проверок (обследований).
5. В пункте 2.1 учитываются совместные проверки и выявленные нарушения со службой охраны труда (не учитываются проверки, проведенные непосредственно службой охраны труда).
6. В пункте 2.2 учитываются совместные проверки (обследования) и выявленные при этом нарушения в составе комиссии по охране труда.
7. В пункте 2.3 указывается количество проверок (обследований) и выявленных нарушений совместно со штатными техническими инспекторами труда.
8. В пункте 2.4 отражается количество совместных проверок (обследований) и выявленных нарушений с государственной инспекцией труда и другими органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору.
9. В пункте 3 указывается уровень реализации мероприятий по охране труда коллективного договора (соглашения) по предложениям уполномоченного (в процентах).
10. В пункте 4 фиксируется количество внедренных предложений, направленных на улучшение условий и безопасности труда, которые были внесены уполномоченным.
11. В пункте 5 указывается количество предложений о приостановке работы в связи с угрозой жизни и здоровью работников, оформленных по установленной форме (Приложение 2).
12. В пунктах 6.1, 6.2 численные значения коэффициентов частоты (Кч) и тяжести (Кт) определяются совместно со службой охраны труда для подразделения, где работает уполномоченный.
13. Пункт 7 заполняется в том случае, если в структурном подразделении внедрена система оценки уровня безопасности, основанная на методе наблюдения, охватывающем важнейшие составляющие части безопасности труда.
14. В пункте 8 указывается количество несчастных случаев на производстве, в расследовании которых принимал участие уполномоченный в качестве члена комиссии.
15. В пункте 9 указывается количество трудовых споров по вопросам условий и охраны труда, в разрешении которых принимал участие уполномоченный в качестве члена комиссии.
16. Пункт 10 заполняется на основании актов приемочных комиссий.
17. В пункте 11 отражается наличие стенда, уголка по охране труда, содержащего информацию о деятельности уполномоченного структурного подразделения.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
уполномоченного (доверенного) лица по охране труда
профессионального союза

« ___ » _____ 20 ___ г.

№ _____

Кому _____
(должность, Ф.И.О.)

(наименование структурного подразделения)

В соответствии с _____

(наименование законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда)
предлагаю устранить следующие нарушения:

№ п/п	Перечень выявленных нарушений	Сроки устранения
1	2	3

Уполномоченное (доверенное) лицо
по охране труда _____ « ___ » _____ 20 ___ г.
(подпись) (Ф.И.О.) (дата)

Предложение получил _____
(фамилия, имя, отчество, должность)

(подпись)

(дата, время)

УДОСТОВЕРЕНИЕ
уполномоченного (доверенного) лица по охране труда
профессионального союза

ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

(фамилия, имя, отчество)

является уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда профессионального союза.

(наименование должности, Ф.И.О. и подпись руководителя профсоюзного органа,
выдавшего удостоверение)

« __ » _____ 20 __ года

Фото

(личная подпись)

Действителен до « __ » _____ 20 __ г.

Печать

Предъявитель удостоверения имеет право проверять состояние охраны труда в

(наименование подразделения)

и выдавать обязательные к рассмотрению предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.



Приложение 4.2
к Коллективному договору ЮФУ

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о комиссии по охране труда Южного федерального университета (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ, Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июня 2014 г. № 412н с целью организации совместных действий Работодателя, работников и первичной профсоюзной организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников ЮФУ.

1.2. Комиссия по охране труда (далее – комиссия) является составной частью системы управления охраной труда ЮФУ, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Её работа строится на принципах социального партнерства.

1.3. Комиссия взаимодействует с государственными органами власти Ростовской области в области охраны труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым, территориальным соглашениями, Коллективным договором, Соглашением по охране труда, локальными нормативными актами ЮФУ.

1.5. Комиссия создается по инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников, либо Профкома на паритетной основе из представителей Работодателя, первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

1.6. Численность комиссии определяется в зависимости от численности работников ЮФУ, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы Работодателя и работников.

1.7. Выдвижение в комиссию представителей работников ЮФУ может осуществляться на основании решения выборного профсоюзного органа или на собрании (конференции) работников ЮФУ, представителей Работодателя – Работодателем.

1.8. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) Работодателя.

1.9. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии, как правило, является Работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем – работник службы охраны труда Работодателя.

1.10. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми ею регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем комиссии.

1.11. Члены комиссии проходят в установленном порядке обучение по охране труда за счет средств Работодателя или средств финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (Приказ Минтруда России от 10 декабря 2012 г. № 580н).

1.12. Члены комиссии отчитываются не реже одного раза в год перед Профкомом или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в комиссии работе. Выборный профсоюзный орган или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава комиссии своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава комиссии и назначать вместо них новых представителей.

1.13. Обеспечение деятельности комиссии, её членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается Коллективным договором, локальным нормативным актом ЮФУ.

2. ЗАДАЧИ КОМИССИИ

Задачами комиссии являются:

2.1. Разработка на основе предложений членов комиссии программы совместных действий Работодателя и Профкома по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2.2. Организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений Работодателю по улучшению условий и охраны труда.

2.3. Содействие службе охраны труда Работодателя в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

3. ФУНКЦИИ КОМИССИИ

Функциями комиссии являются:

3.1. Рассмотрение предложений Работодателя, работников или Профкома с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда.

3.2. Содействие Работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда.

3.3. Участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений Работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

3.4. Информирование работников ЮФУ о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

3.5. Информирование работников ЮФУ о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.6. Информирование работников ЮФУ о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому службой охраны труда Работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

3.7. Содействие службе охраны труда Работодателя в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве.

3.8. Содействие своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке работникам ЮФУ, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.

3.9. Содействие службе охраны труда Работодателя в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3.10. Содействие службе охраны труда Работодателя во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда.

3.11. Подготовка и представление Работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

3.12. Подготовка и представление Работодателю и Профкому предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

4. ПРАВА КОМИССИИ

Для осуществления возложенных функций комиссия вправе:

4.1. Получать от службы охраны труда Работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья.

4.2. Заслушивать на заседаниях комиссии сообщения Работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников ЮФУ по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда.

4.3. Заслушивать на заседаниях комиссии руководителей структурных подразделений Работодателя и иных должностных лиц, работников ЮФУ, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить Работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу Коллективного договора по охране труда (Соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции комиссии.

4.5. Вносить Работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

4.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам ЮФУ, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.



Приложение 4.3
к Коллективному договору ЮФУ

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ И ВИДОВ РАБОТ НА БЕСПЛАТНОЕ
ПОЛУЧЕНИЕ РАБОТНИКАМИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ
ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

№ п/п	Наименование профессий, должностей и видов работ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	Научный сотрудник; инженер; лаборант; техник (при постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами)	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Противогаз Очки защитные При работе с кислотами: Халат х/б с кислотозащитной пропиткой вместо халата х/б Лаборанту дополнительно: Нарукавники прорезиненные или хлорвиниловые При работе с огне- и взрывоопасными веществами: Костюм х/б с огнезащитной пропиткой вместо халата х/б Рукавицы х/б с огнезащитной пропиткой Маска защитная или шлем из огнезащитного материала При работе с металлоорганическими веществами дополнительно: Перчатки кожаные	1 Дежурный Дежурные Дежурный До износа 1 Дежурные 1 Дежурные До износа Дежурные	* п.16, прил.12
2	Преподаватели, ассистенты,	Халат х/б Фартук прорезиненный	Дежурный	* п.16, прил.12

	аспиранты, студенты (на время прохождения производственной практики)	с нагрудником Перчатки резиновые Противогаз Очки защитные	Дежурный Дежурные Дежурный Дежурные	
3	Инженер; лаборант; учебный мастер; лаборант по обслуживанию сложных установок (при обслуживании учебного процесса практические, лабораторные занятия на ФВТ, физфаке, геофаке)	Халат х/б Перчатки х/б Очки защитные	1 Дежурные До износа	* п.15, прил.12
4	Лаборант; мастер; плавильщик эмали; препаратор; стекло- вар; стеклодув; форсунщик (при занятости на стеклодувных работах, на варке стекла и эмали)	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинирован. Очки защитные	1 Дежурный 4 пары До износа	* п.8, прил.12
5	Обжигальщик радиокерамики, пьезокерамики и ферритов	Костюм х/б Рукавицы брезентовые	1 6 пар	* п.49, прил.4
6	Серебрильщик пьезотехнических изделий	Халат х/б Напальчники	1 до износа	* п.161, прил.4
7	Шлифовщик изделий электронной техники; шлифовщик пьезо- кварцевых пластин и кристаллов	Халат х/б Очки защитные	1 до износа	* п.167, прил.4
8	Гардеробщик, оператор ЭВМ	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 1	** п.19
9	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих	1	** п.171

		<p>производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>12 пар</p> <p>6 пар</p>	
10	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 на 4 года</p>	** п.23
11	Сторож (вахтер) Контролер КПП	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>	** п.163
12	Заведующий библиотекой; библиотекарь	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1</p> <p>1</p>	** п.21, прил.12
13	Водитель автобуса и легкового автомобиля	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с х/б или перчатки трикотажные с полимерным покрытием</p> <p>Жилет сигнальный 2 класса защиты</p> <p>Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с</p>	<p>Дежурный</p> <p>16 пар</p> <p>1</p> <p>Дежурная</p>	**** п.2

		шерстяными вкладышами	1 пара	
14	Тракторист; Машинист экскаватора	<p>Костюм х/б или костюм из смешанных тканей</p> <p>Ботинки или сапоги кожаные с жестким подноском</p> <p>Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или</p> <p>Рукавицы комбинированные двупалые</p> <p>Каска защитная</p> <p>Подшлемник под каску</p> <p>Очки защитные</p> <p>Вкладыши противошумные</p> <p>Жилет сигнальный 2 класса защиты</p> <p>Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами</p> <p>Подшлемник утепленный</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>1</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 4 года</p> <p>1 пара</p> <p>1</p>	**** п.4
15	Водитель грузового автомобиля и специального автомобиля	<p>Костюм х/б или костюм из смешанных тканей</p> <p>Ботинки или сапоги кожаные с жестким подноском</p> <p>Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или</p> <p>Рукавицы комбинированные двупалые</p> <p>Жилет сигнальный 2 класса защиты</p> <p>Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 на 4 года</p> <p>1 пара</p>	**** п.2
16	Слесарь по ремонту автомобилей	<p>Костюм х/б или костюм из смешанных тканей</p> <p>Ботинки или сапоги кожаные с жестким подноском</p>	<p>1</p> <p>1</p>	**** п.27

		Перчатки с трикотажные с полимерным покрытием Очки защитные Вкладыши противозумовые При работе с этилированным бензином: Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки резиновые Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	12 пар До износа До износа Дежурный 1 пара 6 пар 1 на 3 года 1 на 4 года	
17	Механик	Комбинезон х/б Рукавицы комбинированные	1 2 пары	* п.12 прил.12
18	Заведующий складом; начальник склада; техник	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6 пар	** п.31
19	Кладовщик	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6 пар	** п.49
20	Инженер; Механик; Технолог	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием	1 1 4 пары	** п.38

		Очки защитные Средства инд. защиты органов дыхания	До износа До износа	
21	Подсобный рабочий	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей Ботинки или сапоги кожаные с жестким подноском Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные На наружных работах зимой дополнительно: Куртка и брюки на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные	1 1 пара 12 пар 12 пар До износа 1 на 3 года 1 на 4 года	*****п.72
22	Рабочий по благоустройству	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Щиток защитный или Очки защитные Средства инд. защиты органов дыхания фильтр. Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 1 пара 12 пар 6 пар До износа До износа 1 на 2,5 года 1 на 2 года	** п.135
23	Оператор копировальных и множительных машин; препаратер; светокопировщик; стеклографист (ротаторщик); электрофотограф	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	1 1 6 пар До износа	** п.110

24	Переплетчик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6 пар	** п.123
25	Печатник плоской печати	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 6 пар	** п.125
26	Лаборант-рентгеноструктурщик Работники всех профессий и должностей (при выполнении работ по непосредственному обслуживанию рентгеновских установок)	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из просвинцованной резины Обувь специальная защитная от радиоактивных веществ ионизирующих излучений Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки из освинцованного стекла Средства инд. защиты органов дыхания фильтр.	1 1 1 Дежурная 12 пар До износа До износа	** п.65
27	Изготовитель пищевых полуфабрикатов	При выполнении работ по чистке корнеплодов: Фартук прорезиненный с нагрудником При выполнении работ по мойке картофеля: Галоши резиновые	1 1 пара	***** п. 6
28	Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные	2 пары	***** п. 7
29	Мойщик посуды	Фартук прорезиненный с нагрудником При выполнении работ	1	***** п. 8

		по мойке котлов: Перчатки резиновые	дежурные	
30	Рабочий	При выполнении работ по мойке котлов: Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	1 дежурные	***** п. 9
31	Электромонтер	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный или Очки защитные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 1 Дежурные Дежурные 12 пар До износа До износа 1 на 2,5 года 1 на 2 года	** п.191
32	Электрослесарь (слесарь) дежурный по ремонту оборудования, слесарь по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Очки защитные Средства инд. защиты органов дыхания Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 1 пара 6 пар до износа дежурные до износа до износа 1 на 2,5года 1 на 2 года	** п.193
33	Слесарь по ремонту систем вентиляции	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических		** п.148

		<p>воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средства инд. защиты органов дыхания</p> <p>Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 на 2 года</p>	
34	Слесарь-ремонтник; Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	<p>Костюм х/б или костюм из смешанных тканей</p> <p>Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Галоши диэлектрические</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средства инд. защиты органов дыхания</p> <p>Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки с резиновым низом</p>	<p>1</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 пара на 4 г.</p>	***** п.104
35	Оператор котельной	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Средства инд. защиты органов дыхания</p>	<p>1</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p>	**п.56
36	Токарь, станочник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Щиток защитный или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средства инд. защиты органов дыхания</p>	<p>1</p> <p>6 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>	** п.69

		При выполнении работ по охлаждению деталей смазочно-охлаждающими жидкостями дополнительно: Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
37	Паркетчик (полотер при выполнении работ немеханизированным способом)	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Наколенники Очки защитные	1 12 пар 12 пар Дежурные До износа	***** п.67
38	Плотник	Комбинезон х/б или костюм из смешанных тканей Рукавицы с наладонниками из винилискожи Т-прерывистой или Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные с жестким подноском Очки защитные На наружных работах зимой дополнительно: Куртка и брюки на утепляющей прокладке Ботинки кож. утепл. с жестким подноском Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 6 пар 12 пар 1 пара До износа 1 на 3 года 1 пара на 4 г. 3 пары	***** п.71
39	Жестянщик	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей Фартук х/б Ботинки или сапоги кожаные с жестким подноском Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 2 1 пара 12 пар 12 пар 1 на 3 года	***** п.13
40	Столяр строительный	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	1 12 пар 12 пар	***** п.80

		<p>Ботинки кожаные Жилет сигнальный 2 класса защиты Наушники противошумные (с креплением на каску) или Вкладыши противошумные Очки защитные На наружных работах зимой дополнительно: Куртка и брюки на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или Ботинки кож. утепл. с жестким подноском Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с шерстяными вкладышами</p>	<p>1 пара 1 До износа До износа До износа 1 на 3 года 1 на 4 года 1 на 4 года 3 пары</p>	
41	Слесарь-сантехник	<p>Костюм х/б или костюм из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные Очки защитные При выполнении работ по забивке креплений (дюбелей) строительномонтажным пистолетом: Рукавицы комбинированные двупалые вместо комбинированных Дополнительно: Наушники противошумные (с креплением на каску) или Вкладыши противошумные Щиток защитный На наружных работах зимой дополнительно: Куртка и брюки на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или Ботинки кож. утепл. с жестким подноском Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с шерстяными вкладышами</p>	<p>1 12 пар 12 пар 1 пара До износа 12 пар До износа До износа дежурный 1 на 3 года 1 на 4 года 1 на 4 года 3 пары</p>	***** п.77
42	Маляр строительный, Каменщик, Облицовщик-плиточник,	<p>Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой или костюм из смешанных тканей с</p>		***** п.111

	Штукатур.	<p>водоотталкивающей пропиткой</p> <p>Жилет сигнальный 2-го класса защиты</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Головной убор</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1</p> <p>1 на 3 года</p>	
43	Аппаратчик химводоочистки	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Щиток защитный или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средства инд. защиты органов дыхания</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1 пара</p> <p>До износа</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>	**п.3
44	Электрогазосварщик	<p>Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла</p> <p>Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от высоких температур, искр и брызг расплавленного металла или</p> <p>Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от высоких температур, искр и брызг расплавленного металла</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки для защиты от высоких температур, искр и брызг расплавленного металла</p> <p>Перчатки диэлектрические</p>	<p>1</p> <p>2 пары</p> <p>2 пары</p> <p>6 пар</p> <p>До износа</p> <p>12 пар</p> <p>Дежурные</p>	** п.17

		<p>Галоши или боты диэлектрические или Коврик диэлектрический Перчатки с полимерным покрытием Щиток защитный термостойкий со светофильтром или Очки защитные термостойкие со светофильтром Очки защитные Средства инд. защиты органов дыхания Зимой дополнительно: Костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла</p>	<p>Дежурные Дежурный До износа До износа До износа До износа 1 на 2,5 года 1 пара на 2 г.</p>	
45	Лифтер	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 12 пар</p>	** п.69
46	Лаборант по электро-изоляционным материалам	<p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки диэлектрические Галоши или боты диэлектрические Щиток или Очки защитные Средства инд. защиты</p>	<p>1 1 2 шт. До износа 6 пар 6 пар Дежурные Дежурные До износа До износа</p>	** п.63

		органов дыхания	До износа	
47	Лаборант-микробиолог	Халат и брюки для защиты от растворов кислот и щелочей Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки кислотощелочестойкие Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток или Очки защитные Средства инд. защиты органов дыхания	1 комплект 1 1 пара 4 пары 12 пар До износа До износа До износа	** п.61
48	Лаборант по физико-механическим испытаниям; лаборант механических и климатических испытаний	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средства инд. защиты органов дыхания	1 2 шт 12 пар До износа До износа	** п.62
49	Лаборант-радиометрист; дозиметрист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Фартук из просвинцованной резины Нарукавники из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 2 1 До износа 12 пар До износа 6 пар	** п.64
50	Лаборант химико-бактериологического анализа; лаборант спектрального анализа; лаборант химического анализа;	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 1	** п.66

	лаборант-коллектор; лаборант-металлограф; лаборант-техник (всех наименований); лаборант по анализу газов и пыли; лаборант пробирного анализа; лаборант рентгеноспектрального анализа; пробоотборщик	Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средства инд. защиты органов дыхания	Дежурный 12 пар До износа 12 пар До износа До износа	
51	Лаборант электромеханических испытаний и измерений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Галоши или боты диэлектрические Нарукавники из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средства инд. защиты органов дыхания	1 1 1 Дежурные До износа 12 пар 24 пары До износа До износа	** п.67

Основание:

«Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» Утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н.

От работодателя:
Ректор ЮФУ
М.А. Боровская
« 18 » июня 2018г.



От работников и обучающихся:
Председатель ГИО ЮФУ
С.А. Дюжиков
« 18 » июня 2018г.



Приложение 4.4
к Коллективному договору ЮФУ

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НОРМАХ И УСЛОВИЯХ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ ЮФУ,
ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, МОЛОКА ИЛИ
ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ, О ПОРЯДКЕ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ВЫПЛАТЫ В РАЗМЕРЕ,
ЭКВИВАЛЕНТНОМ СТОИМОСТИ МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ
ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ**

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 13 марта 2008 г. № 168 (в ред. Постановления Правительства РФ от 28.06.2012 № 655) «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н (в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н) «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», Федеральным законом от 12 июня 2008 г. № 88-ФЗ (в ред. Федерального закона от 22.07.2010 № 163-ФЗ) «Технический регламент на молоко и молочную продукцию».

1. Общие положения

Для целей настоящего Положения используются следующие понятия, определенные статьей 4 Федерального закона от 12 июня 2008 года № 88-ФЗ (в ред. Федерального закона от 22.07.2010 № 163-ФЗ) «Технический регламент на молоко и молочную продукцию»:

1. молоко – продукт нормальной физиологической секреции молочных желез сельскохозяйственных животных, полученный от одного или нескольких животных в период лактации при одном и более доении, без каких-либо добавлений к этому продукту или извлечений каких-либо веществ из него;

2. сырое молоко – молоко, не подвергавшееся термической обработке при температуре более чем 40 градусов Цельсия или обработке, в результате которой изменяются его составные части;

3. цельное молоко – молоко, составные части которого не подвергались воздействию посредством их регуляции;

4. питьевое молоко – молоко с массовой долей жира не более 9 процентов, произведенное из сырого молока и (или) молочных продуктов и подвергнутое термической обработке или другой обработке в целях регулирования его составных частей (без применения сухого цельного молока, сухого обезжиренного молока);

5. кисломолочный продукт – молочный продукт или молочный составной продукт, произведенные путем применения приводящего к снижению показателя активной кислотности (рН) и коагуляции белка сквашивания молока, и (или) молочных продуктов, и (или) их смесей с использованием заквасочных микроорганизмов, с добавлением не в целях замены составных частей молока немолочных компонентов (до или после сквашивания) или без добавления таких компонентов и содержащие живые заквасочные микроорганизмы в количестве, установленном в приложениях 4, 6, 8 и 12 к настоящему Федеральному закону (в ред. Федерального закона от 22.07.2010 № 163-ФЗ);

6. кефир – кисломолочный продукт, произведенный путем смешанного (молочнокислого и спиртового) брожения с использованием закваски, приготовленной на кефирных грибах, без добавления чистых культур молочнокислых микроорганизмов и дрожжей;

7. простокваша – кисломолочный продукт, произведенный с использованием заквасочных микроорганизмов – лактококков и (или) термофильных молочнокислых стрептококков;

8. ацидофилин – кисломолочный продукт, произведенный с использованием в равных соотношениях заквасочных микроорганизмов – ацидофильной молочнокислой палочки, лактококков и приготовленной на кефирных грибах закваски;

9. ряженка – кисломолочный продукт, произведенный путем сквашивания топленого молока с добавлением молочных продуктов или без их добавления с использованием заквасочных микроорганизмов – термофильных молочнокислых стрептококков с добавлением болгарской молочнокислой палочки или без ее добавления;

10. йогурт – кисломолочный продукт с повышенным содержанием сухих обезжиренных веществ молока, произведенный с использованием смеси заквасочных микроорганизмов – термофильных молочнокислых стрептококков и болгарской молочнокислой палочки;

11. творог – кисломолочный продукт, произведенный с использованием заквасочных микроорганизмов – лактококков или смеси лактококков и термофильных молочнокислых стрептококков и методов кислотной или кислотно-сычужной коагуляции белков с последующим удалением сыворотки путем самопрессования, прессования, центрифугирования и (или) ультрафильтрации;

12. сыр – молочный продукт или молочный составной продукт, произведенные из молока, молочных продуктов и (или) побочных продуктов переработки молока с использованием специальных заквасок, технологий, обеспечивающих коагуляцию молочных белков с помощью молокосвертывающих ферментов или без их использования, либо кислотным или термокислотным способом с последующим отделением сырной массы от сыворотки, ее формованием, прессованием, посолкой, созреванием или без созревания с добавлением не в целях замены составных частей молока немолочных компонентов или без их добавления.

2. Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока

2.1. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

2.2. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов (приведен в Приложении № 3 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н), при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, и уровни которых превышают установленные нормативы.

2.3. Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов осуществляется в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.

2.4. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

2.5. Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния), дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем).

Допускается замена этих продуктов натуральными фруктовыми и (или) овощными соками с мякотью в количестве 300 мл.

При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) вместо молока выдаются кисломолочные продукты или продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда.

Выдача обогащенных пектином пищевых продуктов, напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов должна быть организована перед началом работы, а кисломолочных продуктов – в течение рабочего дня.

2.6. Работникам, занятым производством или переработкой антибиотиков, вместо свежего молока выдаются кисломолочные продукты, обогащенные пробиотиками (бифидобактерии, молочнокислые бактерии), или приготовленный на основе цельного молока колибактерин.

2.7. Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока), а также выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, приведены в таблице.

№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1.	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500 г
2.	Творог не более 9% жирности	100 г
3.	Сыр не более 24% жирности	60 г

4.	Продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда	Устанавливается в заключении, разрешающем их применение
----	--	---

2.8. Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с письменного согласия работников по согласованию с Профкомом.

2.9. Замена молока на продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда допускается только при положительном заключении на их применение федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка.

2.10. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, приведенным в разделе 3 настоящего Положения.

Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или другие равноценные продукты по письменным заявлениям работников.

2.11. Работникам, получающим бесплатно лечебно-профилактическое питание в связи с особо вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты не выдаются.

2.12. Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение настоящих норм и условий их выдачи возлагается на Работодателя.

2.13. В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда, Работодатель принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов по согласованию с Профкомом.

Основанием для принятия Работодателем решения о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам являются:

- наличие результатов проведения специальной оценки условий труда;
- согласие Профкома на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам по результатам проведения на их рабочих местах специальной оценки условий труда.

При отсутствии у Работодателя данных о результатах проведения специальной оценки условий труда или невыполнении им вышеперечисленных требований сохраняется порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, действовавший до вступления в силу Приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н.

2.14. Бесплатная выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов устанавливается приказом ректора по согласованию с Профкомом.

3. Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов

3.1. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников

компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

3.2. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле г. Ростова-на-Дону или на территории Ростовской области.

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

3.3. Компенсационная выплата производится один раз в месяц.

3.4. Индексация компенсационной выплаты производится Работодателем пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле г. Ростова-на-Дону или на территории Ростовской области на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти Ростовской области.

3.5. Конкретный размер компенсационной выплаты, порядок ее индексации и порядок выплаты устанавливаются приказом ректора по согласованию с Профкомом.



Приложение 4.5
к Коллективному договору ЮФУ

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ РЕМОНТНЫХ РАБОТ НА ДЕЙСТВУЮЩИХ ОБЪЕКТАХ ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

Ремонтные работы – работы по расширению, реконструкции, техническому перевооружению, текущему ремонту, капитальному ремонту объекта.

Объект – определенное обособленное место (территория) структурного подразделения ЮФУ, на котором необходимо проведение ремонтных работ.

Зоны постоянно действующих опасных производственных факторов:

- места вблизи от неизолированных токоведущих частей электроустановок;
- места вблизи от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более;
- места, где возможно превышение предельно допустимых концентраций вредных веществ в воздухе рабочей зоны.

- Зоны потенциально опасных производственных факторов:

- участки территории вблизи строящегося или ремонтируемого здания (сооружения);
- этажи (ярусы) зданий и сооружений в одной захватке, над которыми происходит монтаж (демонтаж) конструкций или оборудования;
- зоны перемещения машин, оборудования или их частей, рабочих органов;
- места, над которыми происходит перемещение грузов кранами.

Подрядчик – организация, получившая право на проведение ремонтных работ на действующем объекте ЮФУ при условии соблюдения законодательства Российской Федерации об охране труда, нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 года № 1160:

- стандарты безопасности труда;
- правила и типовые инструкции по охране труда;
- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса),

а также локальных нормативных актов ЮФУ, содержащих требования охраны и безопасности труда (Положения, регламенты или стандарты по охране труда, действующие в ЮФУ, Коллективный договор, инструкции по охране труда работников ЮФУ).

2. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ РЕМОНТНЫХ РАБОТ

2.1. Проведению на объекте ремонтных работ предшествует образование комиссии, которая обеспечивает: подготовку объекта к проведению ремонтных работ, разработку проекта, поиск подрядчика, заключение договора подряда, контроль за проведением ремонтных работ, приемку объекта в эксплуатацию после окончания ремонтных работ.

2.2. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза могут принимать участие в работе комиссии в качестве независимых экспертов.

2.3. Перед началом выполнения ремонтных работ администрация ЮФУ и подрядчик обязаны оформить Акт-допуск по форме Приложения 1.

Перед началом ремонтных работ выделяются зоны постоянно действующих опасных производственных факторов и зоны потенциально опасных производственных факторов, связанные или не связанные с характером выполняемых работ.

Размеры указанных опасных зон устанавливаются согласно Приложению 2.

На границах зон постоянно действующих опасных производственных факторов должны быть установлены защитные ограждения, а зон потенциально опасных производственных факторов – сигнальные ограждения и знаки безопасности. Указанные мероприятия предусматриваются в Акте-допуске.

Места временного или постоянного нахождения работников ЮФУ должны располагаться за пределами опасных зон.

2.4. На выполнение ремонтных работ в зонах действия опасных или вредных производственных факторов, возникновение которых не связано с характером выполняемых работ, должен быть выдан наряд-допуск по форме Приложения 3.

Администрация ЮФУ и подрядчик утверждают Перечень мест производства и видов работ, составленный на основе перечня Приложения 4, где допускается выполнять работы только по наряду-допуску.

При выполнении ремонтных работ в охранных зонах сооружений или коммуникаций наряд-допуск может быть выдан при наличии письменного разрешения организации – владельца этого сооружения или коммуникации.

Наряд-допуск выдается непосредственному руководителю ремонтных работ (прорабу, мастеру, менеджеру и т.п.) уполномоченным лицом. Перед началом работ руководитель работы обязан ознакомить работников с мероприятиями по безопасности производства работ и оформить инструктаж с записью в наряде-допуске.

Наряд-допуск выдается на срок, необходимый для выполнения заданного объема работ. В случае возникновения в процессе производства работ опасных или вредных производственных факторов, не предусмотренных нарядом-допуском, работы следует прекратить, наряд-допуск аннулировать и возобновить работы только после выдачи нового наряда-допуска.

Лицо, выдавшее наряд-допуск, обязано осуществлять контроль за выполнением предусмотренных в нем мероприятий по обеспечению безопасности производства работ.

2.5. При выполнении ремонтных работ, связанных с применением электрооборудования должны выполняться требования правил эксплуатации электроустановок потребителей.

2.6. Работа с асбестом и асбестосодержащими материалами должна выполняться с учетом положений Конвенции 162 МОТ 1986 г. «Об охране труда при использовании

асбеста», ратифицированной Федеральным законом от 08 апреля 2000 г. № 50-ФЗ, СанПиН 2.2.3.757 (в государственной регистрации не нуждаются – письмо Минюста России от 25 октября 1999 г. № 8737-ЭП).

2.7. При производстве ремонтных работ с использованием химических веществ выполняются требования соответствующих межотраслевых правил по охране труда.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

3.1. В соответствии с действующим законодательством обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда возлагаются на работодателя.

3.2. Руководитель структурного подразделения, в котором проводятся ремонтные работы и меняются в связи с этим условия труда работников ЮФУ, обеспечивает разработку временных инструкций по охране труда на период проведения ремонтных работ. В случае необходимости работникам ЮФУ бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты не ниже установленных норм.

Санитарно-бытовые помещения структурного подразделения до начала производства ремонтных работ укомплектовываются аптечками с медикаментами, носилками, фиксирующими шинами и другими средствами оказания пострадавшим первой медицинской помощи.

3.3. Отдел охраны труда и техники безопасности организует проведение проверок, контроля и оценки состояния охраны и условий безопасности труда, включающих проверку наличия и целостности ограждений, защитного заземления и других средств защиты до начала ремонтных работ и в процессе работы.

3.4. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза осуществляют общественный контроль за выполнением требований законодательных и нормативных правовых актов по охране труда в соответствии с Приложением № 4.1 к Коллективному договору ЮФУ.

3.5. В случае возникновения угрозы безопасности и здоровью работников ЮФУ ответственные лица обязаны прекратить ремонтные работы и принять меры по устранению опасности, а при необходимости обеспечить эвакуацию людей в безопасное место.

Акт-допуск
для производства ремонтных работ
в Южном федеральном университете

г. Ростов-на-Дону

« ___ » _____ 20__ г.

(наименование организации, структурного подразделения, объекта)

Мы, нижеподписавшиеся, представитель Южного федерального университета

(Ф.И.О., должность)
представитель подрядчика

(Ф.И.О., должность)
составили настоящий акт о нижеследующем.
Южный федеральный университет предоставляет объект (участок, территорию),
ограниченный координатами, _____

(наименование осей, отметок и номер чертежа)
для производства на нем _____
(наименование работ)
под руководством технического персонала – представителя подрядчика на следующий
срок:

начало « ___ » _____ 20__ г. окончание « ___ » _____ 20__ г.

До начала работ необходимо выполнить следующие мероприятия, обеспечивающие
безопасность производства работ:

п.п.	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Исполнитель

Представитель ЮФУ _____
(подпись)

Представитель подрядчика _____
(подпись)

Примечание. При необходимости ведения работ после истечения срока действия
настоящего акта-допуска необходимо составить акт-допуск на новый срок.

ГРАНИЦЫ ОПАСНЫХ ЗОН ПО ДЕЙСТВИЮ ОПАСНЫХ ФАКТОРОВ

1. Границы опасных зон в местах, над которыми происходит перемещение грузов подъемными кранами, а также вблизи строящегося здания принимаются от крайней точки горизонтальной проекции наружного наименьшего габарита перемещаемого груза или стены здания с прибавлением наибольшего габаритного размера перемещаемого (падающего) груза и минимального расстояния отлета груза при его падении согласно таблице 1.

Таблица 1

Высота возможного падения груза (предмета), м	Минимальное расстояние отлета перемещаемого (падающего) предмета, м	
	Перемещаемого краном груза в случае его падения	Предметов в случае их падения со здания
До 10	4	3,5
До 20	7	5
До 70	10	7
До 120	15	10
До 200	20	15
До 300	25	20
До 450	30	25

Примечание. При промежуточных значениях высоты возможного падения грузов (предметов) минимальное расстояние их отлета допускается определять методом интерполяции.

2. Границы опасных зон, в пределах которых действует опасность поражения электрическим током, устанавливаются согласно таблице 2.

Таблица 2

Напряжение, кВ		Расстояние от людей, применяемых ими инструментов, приспособлений и от временных ограждений, м	Расстояние от механизмов и грузоподъемных машин в рабочем и транспортном положении, от стропов, грузозахватных приспособлений и грузов, м
До 1	На ВЛ	0,6	1,0
	В остальных электроустановках	Не нормируется (без прикосновения)	1,0
1 – 35		0,6	1,0
60, 110		1,0	1,5
150		1,5	2,0
220		2,0	2,5
330		2,5	3,5
400, 500		3,5	4,5
750		5,0	6,0
800*		3,5	4,5

1150	8,0	10,0
* Постоянный ток		

3. Границы опасных зон, в пределах которых действует опасность воздействия вредных веществ, определяются замерами по превышению допустимых концентраций вредных веществ, определяемых по ГОСТ 12.1.005.

4. Границы опасных зон вблизи движущихся частей машин и оборудования определяются в пределах 5 м, если другие повышенные требования отсутствуют в паспорте или в инструкции завода-изготовителя.

**НАРЯД-ДОПУСК
НА ПРОИЗВОДСТВО РАБОТ В МЕСТАХ ДЕЙСТВИЯ ОПАСНЫХ ИЛИ ВРЕДНЫХ
ФАКТОРОВ**

Выдан « ____ » _____ 20__ г.
Действителен до « ____ » _____ 20__ г.

1. Руководителю работ _____
(Ф.И.О., должность)
2. На выполнение работ _____

(наименование работ, место, условия их выполнения)

3. Опасные производственные факторы, которые действуют или могут возникнуть независимо от выполняемой работы в местах ее производства:

4. До начала производства работ необходимо выполнить следующие мероприятия:

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный исполнитель
1	2	3	4

Начало работ в ____ час. ____ мин. « ____ » _____ 20__ г.
Окончание работ в ____ час. ____ мин. « ____ » _____ 20__ г.

5. В процессе производства работ необходимо выполнить следующие мероприятия:

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный исполнитель
1	2	3	4

6. Состав исполнителей работ:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Квалификация, группа по ТБ	С условиями работ ознакомил, инструктаж провел	С условиями работ ознакомлен
1	2	3	4	5
1.				

2.				
----	--	--	--	--

7. Наряд-допуск выдал _____

(уполномоченный приказом руководителя организации, Ф.И.О., должность,
подпись)

Наряд-допуск принял _____
(должность, Ф.И.О., подпись)

8. Письменное разрешение действующего предприятия (эксплуатирующей организации) на производство работ имеется.

Мероприятия по безопасности строительного производства согласованы

(должность, Ф.И.О., подпись уполномоченного представителя действующего предприятия или эксплуатирующей организации)

9. Рабочее место и условия труда проверены. Мероприятия по безопасности производства, указанные в наряде-допуске, выполнены.

Разрешаю приступить к выполнению работ _____

(Ф.И.О., должность, подпись, дата)

10. Наряд-допуск продлен до _____
(дата, подпись лица, выдавшего наряд-допуск)

11. Работа выполнена в полном объеме. Материалы, инструмент, приспособления убраны. Люди выведены. Наряд-допуск закрыт.

Руководитель работ _____
(дата, подпись)

Лицо, выдавшее наряд-допуск _____
(дата, подпись)

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ МЕСТ (УСЛОВИЙ) ПРОИЗВОДСТВА И
ВИДОВ РАБОТ, НА ВЫПОЛНЕНИЕ КОТОРЫХ
НЕОБХОДИМО ВЫДАВАТЬ НАРЯД-ДОПУСК**

1. Выполнение работ с применением грузоподъемных кранов и других строительных машин в охранных зонах воздушных линий электропередачи, газонефтепродуктопроводов, складов легковоспламеняющихся или горючих жидкостей, горючих или сжиженных газов.
2. Выполнение любых работ в колодцах, шурфах, замкнутых и труднодоступных пространствах.
3. Выполнение земляных работ на участках с патогенным заражением почвы (свалки, скотомогильники и т.п.), в охранных зонах подземных электрических сетей, газопровода и других опасных подземных коммуникаций.
4. Осуществление текущего ремонта, демонтажа оборудования, а также производство ремонтных или каких-либо строительно-монтажных работ при наличии опасных факторов действующего предприятия.
5. Выполнение работ на участках, где имеется или может возникнуть опасность со смежных участков работ.
6. Выполнение работ в непосредственной близости от полотна или проезжей части эксплуатируемых автомобильных и железных дорог (определяется с учетом действующих нормативных документов по безопасности труда соответствующих министерств и ведомств).
7. Выполнение газоопасных работ.



Приложение 4.6
к Коллективному договору ЮФУ

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение по охране труда Южного федерального университета (далее – Соглашение) заключено между работодателем, работниками и обучающимися, является Приложением к Коллективному договору и правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Южный федеральный университет».

1.2. Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение); Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы комитета по высшей школе» (далее – Приказ № 611); Приказом Министерства общего и профессионального образования РФ от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения» (далее – Приказ № 662); Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н (в ред. Приказа Минздрава России от 05.12.2014 № 801н) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (далее – Приказ № 302н); Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ); Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ (в ред. Федерального закона от 01.12.2014 № 406-ФЗ) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ЮФУ с целью определения взаимных обязательств работодателя, работников и обучающихся по улучшению условий и охраны труда и снижения уровней профессиональных рисков, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и

профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников и обучающихся, созданию более благоприятных условий их труда и обучения.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

Работодатель (Администрация – для обучающихся) – федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет» (далее – ЮФУ) в лице его представителя – ректора Боровской Марины Александровны;

работники – физические лица, работающие в ЮФУ на основе трудового договора и обучающиеся (студенты, аспиранты, докторанты, слушатели) – физические лица, зачисленные приказом ректора на обучение в ЮФУ, представляемые первичной профсоюзной организацией работников и обучающихся Южного федерального университета, именуемой далее Профком, в лице её представителя – председателя Первичной профсоюзной организации ЮФУ Дюжикова Сергея Александровича.

1.4. Соглашение распространяется на работников и обучающихся ЮФУ. Соглашение обязательно к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Соглашение вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение срока действия Коллективного договора.

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работников.

1.7. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Для целей настоящего Соглашения используются следующие основные понятия:

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Система управления охраной труда (СУОТ) – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Сертификат соответствия организации работ по охране труда – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Стандарты безопасности труда – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами.

Управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Объект обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – имущественные интересы работников, связанные с утратой этими работниками здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Субъекты страхования – застрахованный, страхователь, страховщик.

Застрахованный – физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также работник, получивший повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

Страхователь – ЮФУ.

Страховщик – Фонд социального страхования Российской Федерации.

Страховой случай – подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или

профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

Несчастный случай на производстве – событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Страховой взнос – обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанный исходя из страхового тарифа, скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику.

Страховой тариф – ставка страхового взноса, исчисленная исходя из сумм выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу застрахованных по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам и включаемых в базу для начисления страховых взносов в соответствии с законом.

Обеспечение по страхованию – страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право в соответствии с законом.

Класс профессионального риска – уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся по видам экономической деятельности страхователей.

Профессиональная трудоспособность – способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества.

Степень утраты профессиональной трудоспособности – выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять профессиональную деятельность до наступления страхового случая.

Заработок застрахованного – все виды выплат и иных вознаграждений (как по основному месту работы, так и по совместительству) в пользу застрахованного, выплачиваемых по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам и включаемых в базу для начисления страховых взносов.

2.2. Вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда

2.2.1. В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

1) физические факторы – аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха,

скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

2) химические факторы – химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;

3) биологические факторы – микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы – возбудители инфекционных заболеваний.

2.2.2. В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

1) тяжесть трудового процесса – показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;

2) напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

2.2.3. Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса:

1) температура воздуха;

2) относительная влажность воздуха;

3) скорость движения воздуха;

4) интенсивность и экспозиционная доза инфракрасного излучения;

5) напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50 Герц);

6) напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты (50 Герц);

7) напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;

8) напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;

9) напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;

10) интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200 - 400 нанометров;

11) энергетическая освещенность в диапазонах длин волн УФ-А ($\lambda = 400 - 315$ нанометров), УФ-В ($\lambda = 315 - 280$ нанометров), УФ-С ($\lambda = 280 - 200$ нанометров);

12) энергетическая экспозиция лазерного излучения;

13) мощность AMBIENTНОГО эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;

14) радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;

15) уровень звука;

16) общий уровень звукового давления инфразвука;

17) ультразвук воздушный;

18) вибрация общая и локальная;

19) освещенность рабочей поверхности;

20) концентрация вредных химических веществ, в том числе веществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых

препаратов), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа, а также концентрация смесей таких веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра));

21) массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;

22) тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);

23) напряженность трудового процесса работников, трудовая функция которых:

а) заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами (длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, число производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса);

б) заключается в обслуживании производственных процессов конвейерного типа (продолжительность выполнения единичной операции, число элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции);

в) связана с длительной работой с оптическими приборами;

г) связана с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат;

24) биологические факторы (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра)).

2.2.4. По отдельным видам работ, профессий, должностей, специальностей федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливаться дополнительный перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда.

2.2.5. Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) – уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 часов, но не более 40 часов в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью.

Примечание. Гигиенические нормативы обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены, но не более 40 часов в неделю, в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с территориальными управлениями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.), наличия жалоб на условия труда и обязательного соблюдения гигиенических нормативов.

2.3. Классификация условий труда

2.3.1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

2.3.2. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

2.3.3. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

2.3.4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

2.3.5. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

2.3.6. В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим

регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3.7. По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с методикой, указанной в п.п. 2.3.6.

2.3.8. В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3.9. Критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной в установленном законом порядке.

2.4. Стороны исходят из того, что работа в опасных условиях труда (4-й класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна проводиться при применении соответствующих средств индивидуальной защиты и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

3. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

3.1. Стороны исходят из того, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ);
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 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 Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

3.2. Стороны исходят из того, что работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

3.2.1. ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

3.2.2. Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.2.3. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях

повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.2.4. Предусмотренные п. 3.2, п.п. 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3 медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя.

3.3. В области охраны труда работник обязан:

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

3.4. В области охраны труда обучающийся обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение методам оказания первой помощи пострадавшим во время учебного процесса, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать Администрацию о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем во время учебного процесса, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления);

проходить обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством.

3.5. Стороны исходят из того, что в учебном процессе запрещается применение вредных или опасных веществ, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что государственное управление охраной труда осуществляется в соответствии со статьей 216 ТК РФ.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

4.2. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 217 ТК РФ в ЮФУ создается Служба охраны труда.

Работодатель обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии с Приказом № 662.

В целях повышения статуса структурных подразделений охраны труда, в их состав включаются остальные службы безопасности (пожарная, антитеррористическая, безопасность жизнедеятельности, экологическая) и предоставляются дополнительные площади для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения.

4.3. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 218 ТК РФ в ЮФУ создается Комиссия по охране труда. Деятельность комиссии регламентируется «Положением о комиссии по охране труда Южного федерального университета», приведенном в Приложении № 4.2 к Коллективному договору ЮФУ.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

4.4. Профком:

- обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в каждом структурном подразделении. Деятельность уполномоченных регламентируется «Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза Южного федерального университета», приведенном в Приложении № 4.1 к Коллективному договору ЮФУ;

- обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда профсоюза, организует обучение технических инспекторов труда по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений;

- осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5. СЛУЖБА ОХРАНЫ ТРУДА

Стороны исходят из того, что в соответствии с «Рекомендациями по организации работы службы охраны труда в организации», утвержденными Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 08 февраля 2000 года № 14 (в ред. Приказа Минтруда России от 12.02.2014 № 96), для организации работы по охране труда ректор создает службу охраны труда (далее – служба).

5.1. Основными задачами службы являются:

- организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;

- контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов ЮФУ;

- организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний,

обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;

- информирование и консультирование работников ЮФУ, в том числе ректора по вопросам охраны труда;
- изучение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

5.2. Для выполнения поставленных задач на службу возлагаются следующие функции:

- учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами;
- оказание помощи структурным подразделениям в организации и проведении измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, в оценке травмобезопасности оборудования, приспособлений;
- организация и участие в проведении специальной оценки условий труда;
- проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, приспособлений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда;
- участие в работе комиссий по приемке в эксплуатацию законченных строительством или реконструируемых объектов производственного назначения, а также в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;
- согласование разрабатываемой в ЮФУ проектной, конструкторской, технологической и другой документации в части требований охраны труда;
- разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами; оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий;
- участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда ЮФУ;
- оказание помощи руководителям структурных подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства и Коллективного договора ЮФУ работникам предоставляются гарантии и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- организация расследования несчастных случаев на производстве; участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, отчета о проведении специальной оценки условий труда), в соответствии с установленными сроками;
- участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями;
- составление отчетности по охране и условиям труда по формам, установленным Госкомстатом России;

- разработка программ обучения по охране труда работников ЮФУ, в том числе ректора, проведения вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику;
- организация своевременного обучения по охране труда работников ЮФУ, в том числе ректора, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда;
- составление (при участии руководителей структурных подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда;
- оказание методической помощи руководителям структурных подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда, стандартов организации Системы стандартов безопасности труда (ССБТ);
- обеспечение структурных подразделений локальными нормативными правовыми актами ЮФУ (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда;
- организация и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка информационных стендов, уголков по охране труда в структурных подразделениях;
- организация совещаний по охране труда;
- ведение пропаганды по вопросам охраны труда с использованием для этих целей внутреннего радиовещания, телевидения, видео- и кинофильмов, малотиражной печати, стенных газет, витрин и т.д.;
- доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и Ростовской области, Коллективного договора ЮФУ, соглашения по охране труда ЮФУ;
- рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений ректору (руководителям структурных подразделений) по устранению выявленных недостатков.

5.3. Служба осуществляет контроль за:

- соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и Ростовской области, Коллективного договора ЮФУ, соглашения по охране труда ЮФУ, других локальных нормативных правовых актов ЮФУ;
- обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;
- расследованием и учетом несчастных случаев на производстве;
- выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом Коллективного договора ЮФУ, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда ЮФУ, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;
- наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;
- проведением специальной оценки условий труда;
- своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин, механизмов;
- эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;
- состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;

- своевременным проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;
- организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;
- санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;
- организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;
- правильным расходом в подразделении средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов;
- использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством.

5.4. Служба занимается анализом и обобщением предложений по расходованию средств фонда охраны труда ЮФУ (при его наличии), разработкой направлений их наиболее эффективного использования, подготовкой обоснований для выделения ЮФУ средств из территориального фонда охраны труда (при его наличии) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.5. Для реализации указанных функций работники службы имеют право:

- в любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать служебные и бытовые помещения ЮФУ, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда;
- предъявлять руководителям структурных подразделений, другим должностным лицам ЮФУ обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение;
- требовать от руководителей структурных подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предусмотренных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда;
- направлять Работодателю предложения о привлечении к ответственности лиц, нарушающих требования охраны труда;
- запрашивать и получать от руководителей структурных подразделений необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда;
- привлекать по согласованию с ректором и руководителями структурных подразделений соответствующих специалистов к проверкам состояния условий и охраны труда;
- представлять ректору предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда;
- представлять по поручению ректора в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, изложено в статье 219 ТК РФ.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (Федеральный закон РФ от 24.07.1998 № 125-ФЗ);
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

Размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда работников ЮФУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», приведенном в Приложении № 5.3 к Коллективному договору ЮФУ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.2. Стороны исходят из того, что гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, приведены в статье 220 ТК РФ:

- Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

- На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. 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.

- При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить 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 Работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

- 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 в соответствии с ТК РФ.

- Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

- В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.3. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и санитарной одеждой.

В соответствии со статьей 221 ТК РФ, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и

других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Обеспечение работников СИЗ производится в соответствии с «Перечнем профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», приведенном в Приложении № 4.3 к Коллективному договору ЮФУ.

Стороны исходят из того, что отдельным категориям работников может по установленным нормам выдаваться санитарная одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности. Перечень профессий, должностей и видов работ на бесплатное получение работниками ЮФУ санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей приводится в Приложении № 4.9 к Коллективному договору ЮФУ.

6.4. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов производится в соответствии с «Положением о нормах и условиях бесплатной выдачи работникам ЮФУ, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, о порядке осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов», приведенном в Приложении № 4.4 к Коллективному договору ЮФУ.

6.5. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 223 ТК РФ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на Работодателя. В этих целях Работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами Работодателя либо за его счет.

6.6. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 225 ТК РФ все работники, в том числе руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.7. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 227 ТК РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности Работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором;
- обучающиеся, проходящие производственную практику.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории Работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном Работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению Работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению Работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

6.8. Обязанности Работодателя при несчастном случае.

В соответствии со статьей 228 ТК РФ при несчастных случаях, указанных в статье 227 ТК РФ, Работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

6.9. Порядок извещения о несчастном случае.

В соответствии со статьей 228.1 ТК РФ при групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом Работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

- в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица;

- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации Работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом Работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастном случае, происшедшем на находящемся в плавании судне (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), капитан судна незамедлительно обязан сообщить Работодателю (судовладельцу), а если судно находится в заграничном плавании – также в соответствующее консульство Российской Федерации.

Работодатель (судовладелец) при получении сообщения о происшедшем на судне групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в:

- соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- соответствующую прокуратуру по месту регистрации судна;

- соответствующие федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные на осуществление федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области радиационной безопасности, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;

- соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов;
- исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации Работодателя в качестве страхователя).

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, Работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях – в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации Работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления Работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны исходят из того, что Работодатель ежегодно реализует мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков из Типового перечня мероприятий, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01 марта 2012 года № 181н (в ред. Приказов Минтруда России от 20.02.2014 № 103н, от 16.06.2014 № 375н):

- проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков;

- реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков;

- внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами;

- приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении;

- устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов;

- устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов;

- нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности;
- внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах;
- внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током;
- установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений;
- механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспонированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве;
- механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживания отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей;
- модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового);
- устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений;
- приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений;
- приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой;
- обеспечение в установленном порядке («Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 г. № 290н, с изменениями внесенными приказом Минздравсоцразвития РФ от 27 января 2010 г. № 28н) работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

- обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ;
- приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда;
- организация в установленном порядке (Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций») обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников;
- организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов;
- проведение в установленном порядке (Приказ № 302н) обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований);
- оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи;
- устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории ЮФУ в целях обеспечения безопасности работников;
- организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством;
- издание (тиражирование) инструкций по охране труда;
- перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников;
- проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах;
- реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в ЮФУ, в том числе:
 - компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях,
 - организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий,
 - организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий,
 - приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря,
 - устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом,
 - создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

Конкретный перечень мероприятий, обеспеченный финансированием, определяется Работодателем исходя из специфики деятельности.

7.2. Перечень законодательных и нормативных правовых актов, в соответствии с которыми выполняются мероприятия по охране труда, приводится в Приложении № 4.7 к Коллективному договору ЮФУ.

7.3. Работодатель при проведении медицинских осмотров (Приказ № 302н) обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (в ред. Федерального закона от 21.07.2014 № 216-ФЗ) «О персональных данных».

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель и Профком обязуются опубликовать текст настоящего Соглашения в газете «Южный Университет».

Профком обязуется разъяснять работникам положения настоящего Соглашения, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Соглашении.

8.2. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляют обе стороны в сроки и в порядке, определенном в Коллективном договоре. Годовой отчет об исполнении Соглашения публикуется в газете «Южный Университет».



Приложение 4.7
к Коллективному договору ЮФУ

**ПЕРЕЧЕНЬ
ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ И НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, В
СООТВЕТСТВИИ С КОТОРЫМИ ВЫПОЛНЯЮТСЯ МЕРОПРИЯТИЯ ПО
ОХРАНЕ ТРУДА**

№ п.п.	Наименование документа
1	Трудовой Кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ ст. 212 (Специальная оценка условий труда) ст. 69, 212, 213, 214, 219, 266 (Предварительный и периодический медицинский осмотр работников). ст. 9, 27, 36-44, 50, 218, 370 ст. 212, 214, 225 (Инструктаж по охране труда) ст. 212, 214, 219, 225 (Обучение и проверка знаний по охране труда) ст. 210, 212, 214, 219, 227-231 (Расследование и учет несчастных случаев на производстве)
2	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».
3	Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
4	Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда»».
5	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 года № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».
6	Приказ Минтруда России № 80н от 07 февраля 2014 г. «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».
7	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские

	осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
8	Приказ Минздрава СССР от 29 сентября 1989 г. № 555 «О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств» (При применении документа следует учитывать, что Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 определены медицинские психиатрические противопоказания для водителей транспортных средств).
9	Постановление Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 «О реализации закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании».
10	ГОСТ 12.0.004-2015 Система стандартов безопасности труда «Организация обучения безопасности труда. Общие положения»
11	Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».
12	Постановление Минтруда РФ от 17 декабря 2002 г. № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда» (Разработка и утверждение инструкций по охране труда).
13	Письмо Минобразования РФ от 22 июня 2000 г. № 22-06-723 «Об осуществлении контрольных функций органов управления образованием» (Подготовка и прием образовательного учреждения к новому учебному году).
14	Постановление Госстроя СССР от 29 декабря 1973 г. № 279 «Об утверждении Положения о проведении планово-предупредительного ремонта производственных зданий и сооружений» (вместе с МДС 13-14.2000).
15	Постановление Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учёте профессиональных заболеваний».
16	Приказ Минздрава РФ от 28 мая 2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».
17	Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».
18	Постановление Правительства РФ от 16 октября 2000 г. № 789 «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
19	Постановление Минтруда РФ от 18 июля 2001 г. № 56 «Об утверждении Временных критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формы программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания».
20	Постановление Правительства РФ от 15 мая 2006 г. № 286 «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
21	Приказ Минобрнауки России от 27.06.2017 №602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность».
22	Постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. № 101 «О Фонде

	социального страхования Российской Федерации».
23	Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».
24	Постановление Правительства РФ от 30 мая 2012 г. № 524 «Об утверждении правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
25	«Типовое положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию» (утв. ФСС РФ от 15 июля 1994 г. № 556а).
26	Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
27	Постановление Правительства РФ от 01 декабря 2005 г. № 713 «Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска».
28	Постановление Правительства РФ от 02 марта 2000 г. № 184 «Об утверждении Правил начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
29	Постановление Минтруда РФ от 25 декабря 1997 г. № 66 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».
30	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
31	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.10.2008 г. № 543н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
32	Постановление Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».
33	Постановление Минтруда РФ от 16 декабря 1997 г. № 63 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».
34	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22 июня 2009 г. № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
35	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 сентября 2010 года № 777н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств

	индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
36	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».
37	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 июля 2007 г. № 477 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительномонтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
38	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 25 апреля 2011 г. № 340н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций электроэнергетической промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
39	Постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401 «О федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору».
40	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2013 г. № 328н «Об утверждении правил по охране труда при эксплуатации электроустановок».
41	Приказ Минобразования РФ от 06 октября 1998 г. № 2535 «Об организации обучения и проверки знаний правил по электробезопасности работников образовательных учреждений системы Минобразования России».
42	Приказ Минэнерго РФ от 30 июня 2003 г. № 261 «Об утверждении Инструкции по применению и испытанию средств защиты, используемых в электроустановках».
43	Постановление Исполкома ФНПР от 18 октября 2006 г. № 4-3 «О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза».
44	Федеральный закон от 10 декабря 1995 г. № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения».
45	Письмо Минтруда РФ от 23 января 1996 г. № 38-11 «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах».
46	Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ (в ред. Федерального закона от 29.12.2014 № 458-ФЗ) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».
47	СанПиН 2.2.4.548-96 Санитарные правила и нормы. «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»
48	СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03 Санитарные правила и нормы. «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий»
49	СанПиН 2.2.1/2.1.1.2585-10 Санитарные правила и нормы. «Гигиенические требования к естественному, искусственному и совмещенному освещению жилых и общественных зданий». Изменения и дополнения №1 к СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03

50	СП 52.13330 «СНиП 23-05-95*Естественное и искусственное освещение».
51	СН 2.2.4/2.1.8.562-96 Санитарные нормы. «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки» (2.2.4. Физические факторы производственной среды. 2.1.8. Физические факторы окружающей природной среды.
52	СНиП 2.04.05-91* Строительные нормы и правила. «Отопление, вентиляция и кондиционирование»
53	СП 1.1.1058-01 Санитарные правила «Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий»
54	СП 2.2.2.1327-03 Санитарно-эпидемиологические правила «Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту»
55	СанПиН 2.1.7.1322-03 Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Гигиенические требования к размещению и обезвреживанию отходов производства и потребления»
56	СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы»
57	СанПиН 2.2.0.555-96 Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин»
58	СанПиН 2.1.4.1074-01 Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Питьевая вода. Гигиенические требования к качеству воды централизованных систем питьевого водоснабжения. Контроль качества»
59	СанПиН 2.2.1/2.1.1.1200-03 Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Санитарно-защитные зоны и санитарная классификация предприятий, сооружений и иных объектов»
60	СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах»
61	СанПиН 2.1.8/2.2.4.1383-03 Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Гигиенические требования к размещению и эксплуатации предающих радиотехнических объектов»
62	СанПиН 2.2.2.540-96 Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к ручным инструментам и организации работ»
63	СП 991-72 «Санитарные правила при окрасочных работах с применением ручных распылителей»
64	ГОСТ 12.1.007-76 Система стандартов безопасности труда. «Вредные вещества. Классификация и общие требования безопасности»
65	ГОСТ 12.1.005-88 Система стандартов безопасности труда. «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны»
66	ГН 2.2.5.3532-18 Гигиенические нормативы «Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны»
67	СанПиН 2.2.2.1332-03 Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Гигиенические требования к организации работы на копировально-множительной технике»
68	СанПиН 2.2.4.1294-03 Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Гигиенические требования к аэроионному составу воздуха производственных и общественных помещений»
69	СанПиН 2.4.3.1186-03 Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Санитарно-эпидемиологические требования к организации учебно-

	производственного процесса в образовательных учреждениях начального профессионального образования»
70	Постановление Правительства РФ от 13 марта 2008 г. № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».
71	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

		нескользящей подошве	2	
3	Буфетчики, изготовители горячих напитков, молочных коктейлей, бармены	Куртка белая хлопчатобумажная Шапочка белая хлопчатобумажная Фартук белый хлопчатобумажный Полотенце	3 3 3 3	п. 6
4	Официанты	Китель белый полотняный Блузка белая хлопчатобумажная Фартук белый хлопчатобумажный Наколка белая	3 3 3 2	п. 7
5	Резчики хлеба	Халат белый хлопчатобумажный Нарукавники белые хлопчатобумажные Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	3 2 3	п. 8
6	Кухонные рабочие	Куртка белая хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	3 2 2	п. 9
7	Сборщики посуды со столов	Куртка белая хлопчатобумажная Фартук белый хлопчатобумажный Косынка белая хлопчатобумажная	2 3 2	п. 10
8	Мойщики посуды, машинисты моечных машин	Куртка белая хлопчатобумажная Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	3 2	п. 11
9	Изготовители крахмала-сырца, сушильщики крахмала, взрывальщики зерен, панировщики,	Куртка белая хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	2 2	п. 12

	обжарщики картофеля, сульфитатчики, мороженщики, изготовители полуфабрикатов из рыбы и овощей	Нарукавники белые хлопчатобумажные	2	
		Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	2	

Основание:

Приказ Министерства торговли СССР от 27 декабря 1983 г. № 308 «О нормах санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей для работников предприятий системы Министерства торговли СССР». Раздел 2. Предприятия общественного питания.



Приложение 5.1
к Коллективному договору ЮФУ

ПЕРЕЧЕНЬ № 1
РАБОТ С ОПАСНЫМИ, ВРЕДНЫМИ И ТЯЖЁЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА
КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПЛАТА ДО 12% ВКЛЮЧИТЕЛЬНО

Извлечения из ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ ЗА НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ, ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ КОМИТЕТА, утвержденного приказом МИННАУКИ, ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ И ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ № 611 от 07 октября 1992 года. Номера соответствующих пунктов Перечня № 1 приказа № 611 указаны в скобках.

1. (1) Работы, связанные с анализом, синтезом и переработкой, фасовкой, розливом, погрузочно-разгрузочными работами и другими операциями с применением вредных химических веществ 2-4 классов опасности.
2. (2) Проведение работ на микроскопах, имеющих ультрафиолетовые источники света.
3. (7) Работы, связанные с использованием кремнесодержащих, силикатосодержащих и других пылящих материалов, соответствующих 2-4 классам опасности.
4. (8) Синтез новых соединений с применением токсичных веществ 2-4 классов опасности.
5. (9) Работы по изготовлению и исследованию эмалированных изделий, сверхпроводящей керамики и полупроводниковых материалов с применением вредных химических веществ 2-4 классов опасности.
6. (11) Эксплуатация и ремонт оборудования, связанного с применением вредных химических веществ 2-4 классов опасности.
7. (14) Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
8. (22) Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского и печного лаков в закрытых помещениях, с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталиевых и ПВХ красок, с применением химических веществ 2-4 классов опасности.
9. (24) Нанесение на поверхности штукатурного раствора вручную, затирка поверхности вручную.

10. (25) Облицовочные работы с применением ксилолитовой массы, эпоксидных и других синтетических смол, содержащих вредные химические вещества 2-4 классов опасности, а также мастик на битумной и асфальтовой основе.
11. (57) Шлифовка изделий с применением абразивных полотен и кругов сухим способом.
12. (85) Работа с живыми культурами.
13. (89) Работа с генетически конструированными и вновь выделенными (неидентифицированными) микроорганизмами.
14. (92) Зарядка аккумуляторов.
15. (94) Очистка, обмывка подвижного состава изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой окраски и т.д. вручную, механизированным и механическим способами.
16. (95) Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов.
17. (97) Правка, верстка, монтаж негативов и диапозитивов.
18. (100) Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.
19. (104) Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
20. (105) Нанесение пленочных покрытий, проведение процессов очистки и травления полупроводниковых и керамических материалов и пластин.
21. (109) Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиевый, индиевый).
22. (111) Работа, непосредственно связанная с установкой оптимальных параметров ультразвуковых преобразований.
23. (112) Работа, непосредственно связанная с измерением воздушного шума вибрации.
24. (121) Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировка сигнализаций и т.д.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
25. (131) Работа на установках ВЧ, УВЧ, СВЧ.
26. (132) Работы, связанные с постоянным магнитным полем: работы, связанные с постоянными магнитами, либо с постоянными электромагнитами (электромагниты, соленоиды и т.п.) при напряженности магнитного поля 100 а/м и более.
27. (134) Работы в высоковольтном электрическом поле промышленной частоты 50 Гц при напряженности поля 5 кВ/м и более.
28. (138) Стеклодувные и кварцедувные работы.
29. (140) Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
30. (142) Работы с применением ядохимикатов.
31. (148) Вывоз мусора и нечистот.
32. (149) Уход за животными (чистка, мойка, уборка навоза).
33. (151) Стирка, сушка и глажение спецодежды.
34. (152) Работы у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
35. (153) Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
36. (154) Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
37. (155) Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

38. (156) Работы по стирке белья вручную с использованием моющих средств и дезинфицирующих средств.
39. (159) Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением.
40. (161) Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
41. (164) Работа за дисплеями ЭВМ.
42. (174) Таксидермические работы.
43. (177) Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.
44. (178) Работа на деревообрабатывающих станках.
45. (180) Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.
46. (181) Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.



Приложение 5.2
к Коллективному договору ЮФУ

ПЕРЕЧЕНЬ № 2 РАБОТ С ОСОБО ОПАСНЫМИ, ОСОБО ВРЕДНЫМИ И ОСОБО ТЯЖЁЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПЛАТА ДО 24% ВКЛЮЧИТЕЛЬНО

Извлечения из ПОЛОЖЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ ЗА НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ, ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ КОМИТЕТА, утвержденного приказом МИННАУКИ, ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ И ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ № 611 от 07 октября 1992 года. Номера соответствующих пунктов Перечня № 2 приказа № 611 указаны в скобках.

1. (1) Работы с применением токсических веществ 1 класса опасности, в том числе веществ, обладающих канцерогенными, мутагенными, фиброгенными и другими свойствами.
2. (2) Работы с химическими веществами, одновременно обладающими взрывчатыми и высокотоксичными свойствами.
3. (3) Работы, связанные с применением дисперсных порошков высокотоксичных веществ и их соединений 1 класса опасности (бериллий, карбонат и др.).
4. (5) Проведение работ с открытой поверхностью ртути: полярография, амперометрическое титрование, препаративный электролиз на ртутных катодах и др., ремонт приборов, заполненных ртутью.
5. (6) Работы по отбору и анализу проб, содержащих химические вещества 1 класса опасности.
6. (7) Работы с применением радиоактивных веществ в открытом виде (переработка, хранение, расфасовка, транспортировка и др.).
7. (10) Работы на рентгеновских установках при их наладке и эксплуатации.
8. (12) Работы с переносными и стационарными установками и приборами.
9. (18) Работы по проведению радиационного контроля.
10. (19) Проверка, градуировка и поверка установок, приборов и аппаратуры с использованием источников ионизирующих излучений.
11. (20) Ремонтные и монтажные работы, выполняемые в помещениях, в которых используются изотопные источники ионизирующих излучений.
12. (22) Регулировка, наладка, испытания, эксплуатация лазеров II-IV классов. Юстировка, испытания и эксплуатация оптических систем с использованием излучений лазеров II-IV классов.
13. (23) Дозиметрия лазерного излучения.

14. (31) Работы в токсикологических лабораториях с ядами и ядохимикатами.
15. (32) Работа в вивариях с животными, зараженными грибковыми, паразитарными, туберкулезными, инфекционными заболеваниями, с животными-опухоленосителями или затравленными радиоактивными веществами.
16. (36) Работа с культурами раковых клеток.
17. (37) Работа с трупным материалом.
18. (38) Работа с живыми возбудителями инфекционных паразитарных болезней, туберкулеза.
19. (39) Регулировка, настройка, испытание и обслуживание генераторов миллиметрового, сантиметрового и дециметрового диапазонов волн, работа на устройствах, генерирующих электрический ток на тех же частотах при плотности энергии 25 мк/см^2 и более.
20. (41) Контроль за безопасным проведением работ, предусмотренных настоящим Перечнем. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.



Приложение 5.3
к Коллективному договору ЮФУ

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЮФУ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

1. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

2. Стороны договорились устанавливать повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в следующих размерах:

- не менее 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для работ с нормальными условиями труда работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда первой степени (подкласс 3.1);

- не менее 5% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для работ с нормальными условиями труда работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда второй степени (подкласс 3.2);

- не менее 6% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для работ с нормальными условиями труда работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда третьей степени (подкласс 3.3);

- не менее 8% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для работ с нормальными условиями труда работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда четвертой степени (подкласс 3.4);

- не менее 12% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для работ с нормальными условиями труда работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4).

Конкретные размеры повышения оплаты труда каждому работнику устанавливаются трудовым договором.

3. Стороны исходят из того, что в соответствии с ч. 4 п. 5.8 Отраслевого соглашения до проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) Работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу (01 января 2014 года) Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

Ранее действовавший порядок установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам Южного федерального университета был следующим:

- Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест;

- Доплаты за неблагоприятные условия труда на рабочих местах, не охваченных аттестацией рабочих мест, начисляются за время фактической занятости работников на работах (рабочих местах), предусмотренных Перечнями № 1 и № 2 (приложение к «Положению о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений системы Комитета», утвержденным приказом Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.1992 г. № 611) и Приложениями № 5.1 и № 5.2 к Коллективному договору ЮФУ. Основанием для установления доплат в этом случае является заключение экспертной комиссии;

- На работах с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда (перечень № 1) доплаты устанавливаются до 12% (включительно) должностного оклада (ставки), а на работах с особо опасными, особо вредными и особо тяжелыми условиями труда (перечень № 2) до 24% включительно.

4. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5. Не допускается работа по совместительству лиц на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

6. В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в ЮФУ создается Комиссия по специальной оценке условий труда.

7. Для решения вопросов по установлению гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в ЮФУ создается Экспертная комиссия.

8. Руководитель структурного подразделения совместно с профсоюзным бюро структурного подразделения составляют характеристики работ и условий труда конкретных работников (группы работников) с указанием действующих опасных и вредных производственных факторов, предусмотренных ГОСТ 12.0.003-74 «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» по каждому виду работы и в соответствии с Перечнями № 1 и № 2 (приложение к Положению о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений системы Комитета), Приложениями № 5.1 и № 5.2 к Коллективному договору ЮФУ, а также списки работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда

9. Ответственность за достоверность характеристик условий труда работников, действующих опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах несет руководитель структурного подразделения. Обо всех изменениях условий труда работников руководитель подразделения должен своевременно представлять дополнительные материалы в экспертную комиссию.

10. Повышенный размер оплаты труда может отменяться в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда.

11. На основании заключения экспертной комиссии администрация по согласованию с профсоюзным комитетом издает приказ об установлении повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на текущий год.



Приложение 5.4
к Коллективному договору ЮФУ

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

1. Материальная помощь работникам Южного федерального государственного университета может оказываться в следующих случаях:
 - 1.1. длительная, тяжелая болезнь работника, перенесенная операция;
 - 1.2. значительные материальные потери в случае пожара, затопления, кражи имущества и т.п.;
 - 1.3. смерть работника или члена его семьи (членом семьи работника считаются: супруг, несовершеннолетние дети, родители и иные лица, проживающие совместно с ним, находящиеся на иждивении);
 - 1.4. помощь одаренным детям из малообеспеченных семей для участия в творческих конкурсах;
 - 1.5. частичная оплата санаторно-курортного лечения, в том числе послеоперационного долечивания по назначению медицинского учреждения;
 - 1.6. иные исключительные случаи.
2. Материальная помощь может быть оказана, как правило, не более одного раза в год, а на санаторно-курортное лечение не чаще одного раза в три года, кроме послеоперационного долечивания по назначению медицинского учреждения. На санаторно-курортную путевку работнику материальная помощь выделяется из расчета 2 000 (две тысячи) рублей в сутки на срок не более 15 дней, а на путевки мать-дитя – 3 000 (три тысячи) рублей в сутки на срок 18 дней.
3. Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя ректора с указанием обстоятельств дела, к которому прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб. Заявление, завизированное руководителем и председателем профбюро структурного подразделения, подается в объединенную комиссию Работодателя и Профкома по оказанию материальной помощи. Комиссия выносит решение и передает его на утверждение ректору (проректору), который принимает окончательное решение по заявлению и подписывает соответствующий приказ.
4. Заявление об оказании материальной помощи рассматривается комиссией по оказанию материальной помощи в недельный срок.



Приложение 5.5
к Коллективному договору ЮФУ

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И РАЗМЕРАХ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ СО СЛУЖЕБНЫМИ КОМАНДИРОВКАМИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации работников Южного федерального университета.

1.2. В целях настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:
место постоянной работы – место расположения структурного подразделения ЮФУ, работа в котором обусловлена трудовым договором работника (далее – командирующая организация);

служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку по решению работодателя в обособленное структурное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой;

день выезда в командировку – дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки. В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника из командировки в место постоянной работы;

срок командировки – количество дней, начиная со дня выезда работника в командировку по день приезда работника из командировки в место постоянной работы включительно.

Фактический срок пребывания работника в месте командирования определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из служебной командировки.

В случае проезда работника к месту командирования и (или) обратно к месту работы на личном транспорте (легковом автомобиле, мотоцикле) фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из служебной командировки работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование

указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.);

командировочные расходы – расходы, связанные со служебной командировкой, включающие:

- расходы по проезду,
- расходы по найму жилого помещения,
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные),
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

2. ПОРЯДОК ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ СО СЛУЖЕБНЫМИ КОМАНДИРОВКАМИ

2.1. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

2.2. По возвращении из командировки работник обязан в течение трех рабочих дней представить работодателю авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах (форма по ОКУД 0504049, утверждена приказом Минфина РФ от 15.12.2010 № 173н).

К авансовому отчету прилагаются:

- документы о найме жилого помещения;
- документы о фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей);
- документы об иных расходах, связанных с командировкой.

2.3. На основании авансового отчета производится окончательный расчет по выданному работнику перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы.

3. РАЗМЕР ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ СО СЛУЖЕБНЫМИ КОМАНДИРОВКАМИ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации работникам, заключившим трудовой договор с Южным федеральным университетом, осуществляется в следующих размерах:

3.1. Расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом – в автомобильном средстве общего пользования (кроме такси);

- при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, – в размере минимальной стоимости проезда:
- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;
- автомобильным транспортом – в автобусе общего типа.

3.2. Расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, – 12 рублей в сутки.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в размере, указанном выше.

3.3. Расходов на выплату суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке.

3.4. Расходов на выплату суточных – в размере от 100 рублей до 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке по усмотрению работодателя.

В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению работодателя при предоставлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

3.5. Возмещение расходов в размерах, установленных пунктами 3.1, 3.2, 3.3 настоящего Положения, производится в пределах ассигнований, выделенных Южному федеральному университету из федерального бюджета на служебные командировки, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на содержание Южного федерального университета.

3.6. Расходы, превышающие размеры, установленные пунктами 3.1, 3.2, 3.3 настоящего Положения, а также расходы, предусмотренные в пункте 3.4 настоящего Положения, и иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или с ведома работодателя) возмещаются за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения бюджетной сметы Южного федерального университета, а также плана финансово-хозяйственной деятельности Южного федерального университета.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

4.2. Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации

4.3. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

4.4. Оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 153 ТК РФ) и Коллективным договором ЮФУ. За работу в выходной или нерабочий праздничный день командированный получает заработную плату, а не средний заработок.

Основанием для начисления повышенной оплаты труда является табель учета рабочего времени. Табель заполняет командирующая сторона. Сведения о работе в выходной или нерабочий праздничный день должны содержаться в приказе о командировке с указанием об исполнении задания именно в выходной или нерабочий праздничный день.

4.5. В случае пересылки работнику, находящемуся в командировке, по его просьбе заработной платы расходы по её пересылке несет работодатель.



Приложение 5.6
к Коллективному договору ЮФУ

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

Расчетный листок за _____ 20 ____ г.

Учреждение: ЮФУ											
Ф.И.О.							структурное подразделение				
К выплате: <u>сумма</u>							должность				
Общий облагаемый доход:											
Применено вычетов по НДФЛ:		на «себя»		на детей		имущественных					
Вид		Период		Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
				Дни Часы		Дни Часы					
1. Начислено							2. Удержано				
Оклад по дням									Профвзносы		
Стимулирующая выплата									НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%		
Всего начислено							Всего удержано				
3. Доходы в натуральной форме							4. Выплачено				
									Перечислено в банк		
Всего натуральных доходов							Всего выплат				
Долг за работником на начало месяца							Долг за учреждением на конец месяца				

Примечание: Данная форма Расчетного листка рекомендуется для применения во всех структурных подразделениях ЮФУ.