

Министерство образования и науки Российской Федерации
Технический институт (филиал) федерального государственного
автономного образовательного учреждения высшего профессионального
образования «Северо-Восточный федеральный университет
имени М.К. Аммосова» в г. Нерюнгри

Директор ТИ (ф) ФГАОУ ВПО

«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»
С.С. Павлов
«26» декабря 2013 г.

Председатель ПК ТИ (ф) ФГАОУ ВПО

«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»
Л.В. Николаева
«26» декабря 2013 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Технического института (филиала)

**федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего профессионального образования**

«Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»

в г. Нерюнгри на 2014-2016 годы

Принят на конференции работников

ТИ (ф) ФГАОУ ВПО

«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»

Протокол № 1

от 26 декабря 2013г.

Нерюнгри 2013

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора являются: Администрация Технического института (филиала) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» в г. Нерюнгри (далее – Институт или ТИ (ф) СВФУ), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Павлова Сергея Степановича, действующего на основании Положения о ТИ (ф) СВФУ, доверенности ректора СВФУ от 25.12.2012 г. № 14 АА 0512051, и работники трудового коллектива ТИ (ф) СВФУ, в лице председателя профсоюзного комитета ТИ (ф) СВФУ Николаевой Любови Владимировны (далее – Профком).

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Работодатель организует планирование, управление и контроль учебной, научной, внеучебной, хозяйственной и предпринимательской деятельностью института, осуществляет найм, повышение квалификации и переподготовку работников института, обеспечивает соответствие деятельности всех служб и структур института законодательной базе РФ.

1.4. Полномочным представителем трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников института, создания оптимальных условий труда для нормальной деятельности всего коллектива, а также по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшения жилищно-бытовых условий является Профсоюзный комитет.

1.5. Работодатель и Профком признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых предоставляется возможность регулировать, предотвращать или разрешать социальные конфликты, формировать социальный мир и согласие в коллективе, утверждать цивилизованные формы социально-трудовых отношений между Работниками и Работодателем.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Института, независимо от членства в профсоюзе, включая лиц, принятых на работу после вступления в силу коллективного договора. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во

взаимоотношениях с Работодателем при условии их письменного обращения в Профком и ежемесячного перечисления по личному заявлению на счет профсоюзной организации Института денежных средств в размере 1 % от своей заработной платы (ст. 30, ст. 377 ТК РФ, ст. 11 Закона «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности»).

1.7. Работодатель и Профком оказывают взаимную поддержку и содействие в разработке и выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха работников института, по взаимной договоренности проводят их совместно. Трудовой распорядок, права и обязанности Работодателя и Работников определены правилами внутреннего трудового распорядка ТИ (ф) СВФУ.

1.8. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего коллективного договора в случае, если их содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством или условиями финансирования института. Порядок внесения изменений и разрешения разногласий установлен в п.1.8 настоящего договора.

1.9. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному соглашению сторон совместным решением Профкома и Работодателя. Вопрос о внесении изменений и дополнений рассматривается по инициативе одной из сторон, причем со стороны Работников инициатива может исходить как от конференции работников института, так и от профсоюзного комитета. В случае недостижения соглашения по некоторым вопросам стороны используют предусмотренные законодательством примирительные процедуры.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 14 дней после его подписания.

1.12. Профком обязуется разъяснить Работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.14. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением Работниками через профсоюзный комитет:

- учет мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- проведение Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы управления, определенные ч.2 ст.53 ТК РФ и коллективным договором.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Прием, перевод, основание и порядок увольнения работников ТИ (ф) СВФУ регулируются действующим Трудовым кодексом РФ, нормативными актами федерального органа управления образования, законами «Об образовании», «О занятости», Уставом Университета, настоящим коллективным договором и иными нормативными документами.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. До подписания трудового договора работник должен под роспись ознакомиться со своими должностными обязанностями, коллективным договором, локальными нормативными

актами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ) и провести с ним переговоры по соблюдению прав и интересов работников.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

2.9. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в учреждении не менее 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической и/или научной деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата (ст. 178, 318 ТК РФ).

2.11. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации.

2.12. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечить в соответствии с требованиями охраны труда условие труда на каждом рабочем месте.

3.2. Провести паспортизацию условий труда на всех новых рабочих местах и заполнить паспорта санитарно-технического состояния с составлением акта приемки помещений. Провести обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

3.3. Организовать согласно графику, утвержденного директором, проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить медицинский осмотр.

3.4. Обеспечить бесперебойную работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений, вентиляционных систем, систем пожарной сигнализации.

3.5. На основании действующего трудового законодательства предоставлять дополнительный отпуск, в связи с занятостью на рабочих местах с неблагоприятными условиями труда согласно приложению № 2 и установить доплаты к основному окладу приказом директора института согласно приложению № 1.

3.6. Своевременно, в соответствии с Приложениями № 4, 3, выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие, смазывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

3.7. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами, инженерно-техническими работниками и сотрудниками института требований охраны труда при проведении работ, учебных занятий, учебных практик. Не допускать работу на неисправном оборудовании.

3.8. Расследование несчастных случаев в институте производится комиссией, возглавляемой руководителем подразделения с участием представителей Профкома и специалиста по охране труда.

3.9. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и специалиста по охране труда.

3.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

3.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

- 3.12. Обеспечивать приобретение и хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 3.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 3.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 3.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 3.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 3.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 3.18. Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.
- 3.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 3.20. Нести материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, либо повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, при условии соблюдения правил техники безопасности и охраны труда.
- 3.21. Выплачивает пострадавшему единовременное пособие в размере среднего месячного заработка из внебюджетных средств помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему через Фонд социального страхования в соответствии с действующим законодательством.
- 3.22. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполняющим соглашение по охране труда.
- 3.23. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления

ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Профком обязуется:

3.24. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.25. Совместно с Работодателем и работником разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

3.26. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

3.27. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с законом о труде продолжительность рабочего времени в ТИ (ф) СВФУ не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя. В ТИ (ф) СВФУ применяется следующая продолжительность рабочей недели: шестидневная рабочая неделя - для всех категорий работников, связанных с проведением учебных занятий, для остальных категорий - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.2. Индивидуальная нагрузка преподавателя, работающего на одну ставку, устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании кафедры, фиксируется в индивидуальном плане и не может быть выше 900 часов.

4.3. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ТИ (ф) СВФУ, который по согласованию с профсоюзным комитетом утверждается директором ТИ (ф) СВФУ.

4.4. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией устанавливает соблюдение принципов норм и правил, отраженных в Кодексе

корпоративной культуры СВФУ, которые являются обязательными для каждого работника Института.

4.5. В ТИ (ф) СВФУ для некоторых категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (список должностей данных работников, в котором указаны продолжительность дополнительного отпуска, дается в Приложении № 6 к настоящему коллективному договору).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.6. Общим выходным днем работников является воскресенье, при пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота, при скользящем графике вторым выходным днем является день, установленный по графику. Праздничный день 21 июня – День национального праздника Ысыах, считать выходным днем для всех сотрудников института.

4.7. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Работодатель по согласованию с профсоюзным органом утверждает график отпусков и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год не позднее, чем за 15 дней до его начала.

4.8. Отпуск участникам Великой Отечественной войны, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварий на ЧАЭС предоставляется в удобное для них время, но с учетом необходимости обеспечения нормального режима работы организации.

4.9. Помимо отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) установить краткосрочный отпуск с выплатой средней заработной платы из внебюджетных средств в связи:

- со свадьбой работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) и близких родственников мужа (жены) – 14 календарных дней;
- с рождением ребенка – 3 календарных дня;
- ежегодно с Днем Знаний - 1 сентября и Днем Защиты детей - 1 июня женщинам, имеющим ребенка до 14 лет;
- неосвобожденному председателю комитета первичной профсоюзной организации - 5 дней (по согласованию руководителя подразделения).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников института осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда, условиями трудового договора, иными нормативными правовыми и локальными актами.

5.2. В соответствии с действующим законодательством ТИ (ф) СВФУ в пределах, имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

5.3. Источниками формирования единого фонда оплаты труда являются:

- Средства бюджетов различного уровня;
- Внебюджетные средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.4. Система оплаты труда в ТИ (ф) СВФУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. Ежемесячный профсоюзный взнос с работника взимается в безналичной форме с момента принятия на работу, в соответствии со статьей 28 Федерального закона от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности» по личному заявлению работника.

5.6. В ТИ (ф) СВФУ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - районный коэффициент;
 - процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата сверхурочной работы;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.7. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

5.8. В ТИ (ф) СВФУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

5.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5.10. Перечень видов, порядок и условия осуществления стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются Положением об оплате труда либо иным локальным нормативным актом Ученого совета ТИ (ф) СВФУ.

5.11. При отсутствии или недостатке соответствующих средств директор вправе приостановить стимулирующие выплаты либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Института по согласованию с Профкомом работников Института.

5.12. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца 10 (десятого) числа каждого месяца, аванс по заработной плате 25 (двадцать пятого) числа каждого месяца. Если начало выплат совпадает с выходными или праздничными днями, выплата заработной платы начинается накануне таких дней.

5.13. По представлениям (ходатайствам) соответствующих руководителей структурных подразделений основным работникам могут быть установлены доплаты к окладу за наличие наград и почетных званий согласно Положению об оплате труда.

5.14. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (ставками), установленными и для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными актами. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест приказом директора ТИ (ф) СВФУ.

5.15. Работодатель компенсирует стоимость проезда 1 раз в 2 года к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, основным работникам и находящимся на их иждивении неработающим членам семьи: мужу, жене (в том числе супругам – студентам очного обучения, не получающим социальные выплаты на проезд), детям, в том числе совершеннолетним, обучающимся по очной форме обучения в образовательном учреждении и не достигшим возраста 23 лет, являющихся иждивенцами работника (в том числе усыновленным и находящимся под опекой). Детям дошкольного, школьного возраста, а также студентам очной формы обучения, не достигшим 23 лет, являющихся иждивенцами работника, компенсировать проезд независимо от времени использования отпуска работника при наличии заявки в графике отпусков.

5.16. Оплатить работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, один раз в учебном году проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно согласно действующему законодательству РФ.

5.17. Работникам, чья служебная деятельность связана с постоянными разъездами, выплачивается компенсация за использование личного легкового автотранспорта. Конкретный размер компенсации определяется в зависимости от интенсивности использования автомобиля для служебных поездок, затрат на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание, текущий ремонт, степени износа автомобиля.

5.18. Компенсировать транспортные расходы от постоянного места жительства к месту работы и обратно и расходы по проживанию иногородним преподавателям (совместителям).

5.19. Установить суточные расходы в размере 700 рублей для выезжающих в командировки сотрудников института с оплатой из хоздоговорных тем с 01.01.2012 г.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛИЩНЫХ УСЛОВИЙ

6.1. В Техническом институте (филиале) СВФУ устанавливаются следующие квоты распределения квартир:

- фонд директора - 20%;
- фонд профсоюзного комитета - 80%.

6.2. Профком осуществляет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Право на получение жилья имеют работники, непрерывно проработавшие в ТИ (ф) СВФУ не менее 5 лет. Жилье предоставляется работникам института, работающим на постоянной основе.

За работниками, с обучением в целевой аспирантуре и докторантуре, сохраняется право на получение жилья по очереди.

6.3. В исключительных случаях места в общежитии временно выделяются сотрудникам, работающим на постоянной основе, условия и сроки проживания для которых, определяются договором найма жилья, заключаемым между работником и Работодателем в письменной форме на период трудовых отношений. По окончании трудовых отношений договор найма расторгается, жилплощадь освобождается.

6.4. Наниматель служебного жилого помещения не вправе осуществлять обмен занимаемого жилого помещения, а также передавать его в поднаем.

6.5. Работодатель принимает участие в надлежащем содержании и в ремонте сданного в наем жилого помещения. Имеет право требовать своевременного внесения платы за жилое помещение и коммунальные услуги.

6.6. Наниматель жилого помещения обязан использовать жилое помещение по назначению, обеспечивать сохранность, поддерживать надлежащее состояние, проводить текущий ремонт, своевременно вносить плату.

6.7. Работодатель по согласованию с Профкомом имеет право на внеочередное выделение служебного жилого помещения для приезжающих высококвалифицированных специалистов.

6.8. Работодатель по согласованию с Профкомом имеет право

ходатайствовать перед муниципальными органами власти о передаче жилого помещения в собственность работникам, внесшим большой вклад в развитие института и проработавшим не менее 10 лет.

6.9. Работники не могут приватизировать квартиру без ведома Работодателя. В случае нарушения данного пункта Работодатель имеет право оспаривать приватизацию в суде.

7. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. До принятия в ТИ (ф) СВФУ по инициативе Работодателя нормативных актов, распорядительных документов, затрагивающих социально-экономические интересы работающих (условия и нормы труда, система оплаты труда, премии, надбавки и иные поощрительные выплаты) проводить предварительные консультации и согласование с Профкомом.

7.2. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и Коллективным договором, либо принятые без учета мнения Профкома, являются недействительными.

7.3. Работодатель заключает договор обязательного медицинского страхования работников для оказания медицинской помощи с лечебно-профилактическими учреждениями.

7.4. Работодатель и Профком создают на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечивают ее эффективную работу для решения следующих вопросов:

- рационального использования средств социального страхования;
- распределение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых;
- рассмотрение спорных вопросов по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.5. Работодатель совместно с Профкомом организует и проводит культурно-массовые мероприятия: «Новый год», национальный праздник «Ысыах», «День защитника Отечества», «8 Марта», «День весны и труда», «День Победы», «День учителя», «День науки».

7.6. Работодатель и Профком на паритетных началах выделяют средства для оплаты новогодних подарков и организации утренников для детей (школьного возраста и детей-инвалидов) работников института.

7.7. Предоставить льготу по оплате стоимости обучения штатным сотрудникам ТИ (ф) СВФУ и их детям, получающим образование в ТИ (ф) СВФУ, в размере 5 % за каждый отработанный календарный год, до 50 % от полной стоимости обучения при получении высшего образования в первый раз. Льгота предоставляется по согласованию с Профкомом. При увольнении сотрудника из ТИ (ф) СВФУ льготы отменяются.

7.8. Создать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год медицинского осмотра.

7.9. Оказать материальную помощь из внебюджетных средств института сотрудникам по основному месту работы в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию (или по состоянию здоровья), проработавшим в институте не менее 5 лет;
- смерти работника, его семье;
- смерти ближайших родственников (родителей, супруга (и), детей) и родственников (брата, сестры, родителей супруга (и));
- смерти уволившегося по достижении пенсионного возраста или по состоянию здоровья и не работавшего в других организациях;
- в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии удостоверяющих документов.

Размеры материальной помощи работникам определяются ежегодным совместным постановлением директора института и председателя профсоюзного комитета ТИ (ф) СВФУ.

7.10. Премировать работающих работников института, достигших возраста: 50, 55, 60, 65 лет и через каждые пять лет согласно Положению об оплате труда ТИ (ф) СВФУ.

7.11. Сотрудникам и неработающим членам семьи, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее трех лет и уволившимся в связи с переездом в пределах Республики Саха (Якутия), компенсировать из внебюджетных средств института расходы, связанные с выездом, включая транспортные расходы и перевозку личного имущества, в размере не более 15 000 рублей на сотрудника.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Руководители, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям Профкома посещать подразделения института, в которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2. Включить Профком в число подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

8.3. Предоставлять Профкому по его запросу дополнительную информацию, касающуюся трудовых, социально-экономических интересов работников.

8.4. По личным заявлениям осуществлять безналичное перечисление на счет Профкома профсоюзных взносов в размере 1% со всех видов выплат работникам - членам профсоюза.

8.5. Председателю и членам Профкома предоставляется 2 часа, а при необходимости (например, разработка Коллективного договора) 6 часов в неделю свободного времени с сохранением заработной платы, для выполнения общественных обязанностей.

8.6. Предоставлять свободные от занятий аудитории со средствами оргтехники для проведения профсоюзных собраний и конференций, заседаний профсоюзного комитета и иных мероприятий, соответствующих уставным задачам профсоюза.

8.7. По представлению руководителя структурного подразделения Работодатель вправе устанавливать надбавку стимулирующего характера председателю профсоюза за осуществление обязанностей, предусмотренных Уставом Профсоюза. Размер надбавки (оплаты) устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 377 ТК РФ).

8.8. На период выработки проекта Коллективного договора, ведения переговоров по его заключению, подведения итогов выполнения Коллективного договора освобождает членов комиссии от основной работы с сохранением рабочего места, среднего заработка и оплатой командировочных расходов.

8.9. Председатель Профкома включается в состав Административного совета ТИ (ф) СВФУ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует с момента его подписания обеими сторонами. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий договор. Действие коллективного договора может быть продлено по взаимному соглашению сторон, но не более чем на три года (ст. 43 ТК РФ). Продление оформляется в виде дополнительного соглашения.

9.2. В течение срока действия настоящего договора отдельные пункты могут быть изменены, дополнены по согласованию между Работодателем и Профкомом после предварительного обсуждения в коллективах структурных подразделений института.

9.3. Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются в виде приложений.

9.4. Текущий контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.5. В порядке контроля за выполнением договора Работодатель и Профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию.

9.6. Профком и Работодатель обеспечивают проведение не реже 1 раза в 3 года общего собрания (конференции) коллектива института по отчету о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. При уклонении от участия в коллективных переговорах и невыполнении обязательств по коллективному договору к виновным применяются меры, предусмотренные законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ).

9.8. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, один из которых хранится в Нерюнгринском управлении социальной защиты населения и труда при МТиСР РС(Я), второй - в профсоюзном комитете, третий – в отделе по общим вопросам и выдается по требованию.

9.9. Приложения к коллективному договору:

№ 1. Перечень работ с опасными и вредными условиями труда, на которые устанавливается доплата до 12 % включительно

№ 2. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

№ 3. Перечень работ и профессий, дающий право на получение бесплатно мыла, обезвреживающих и смывающих средств

№ 4. Перечень должностей и профессий на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты

№ 5. Соглашение по охране труда

№ 6. Перечень должностей и профессий, которым полагаются
дополнительные отпускные дни за ненормированный рабочий день

От работодателя:

Директор ТИ (ф) ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»
С.С. Павлов
«26» декабря 2013 г.



От работников:

Председатель ПК ТИ (ф) ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»
Л.В. Николаева
«26» декабря 2013 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ТИ (ф) ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»

С.С. Павлов
«26» декабря 2013 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ТИ (ф) ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»

Л.В. Николаева
«26» декабря 2013 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

**работ с опасными и вредными условиями труда, на
которые устанавливается доплата до 12 % включительно**

- п.7. Работы, связанные с использованием кремнесодержащих, силикатосодержащих и других пылящих материалов соответствующих 2-4 классов опасности (ОТКВТиК).
- п.14. Аварийно–восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей (служба АДС).
- п.19. Гранитные (камнетесанные, облицовочные, полировочные) работы при обработки гранита, мрамора, ракушечника и др. органических и неорганических материалов (лаборатория ФМП).
- п. 22. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского и печного лаков в закрытых помещениях, с применением нитрокрасок и лаков, алкидных, пентафталиевых и ПХВ красок, с применением химических веществ 2-4 классов опасности (служба АДС).
- п. 24. Нанесение на поверхности штукатурного раствора вручную, затирка поверхности вручную (служба АДС).
- п. 81. Ведение процесса транспортировки и укладки цементноструечной массы на поддоны или в формы (лаб. материаловедения).
- п. 104. Репрографические работы на светокопировальных и диазопирировальных и др. множительных аппаратах (ОТКВТиК)
- п. 109. Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиевый, индиевый) (ОТКВТиК).
- п. 130. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок (служба АДС).
- п.146. Ремонт и очистка вентиляционных систем. (служба АДС).
- п. 147. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков, проведением их дезинфекции (дворник).
- п.153. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную (склад).
- п. 159. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением (уборщицы туалетов, здравпункт).

п. 178. Работа на деревообрабатывающих станках (столяр).

п. 181. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Акт замера запыленности. Работы в архиве, книгохранилище, бельевой комнате (архив, библиотека, общежитие)

Основание:

1. Приказ № 611 Комитета по высшей школе от 7.10.92г. «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе и Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета.

2. Оценка условий труда работающих проводится с использованием инструментальных методов измерений. При невозможности проводить инструментальные замеры уровней факторов производственной среды допускается применение экспресс-оценки состояния условий труда.

3. По заключению экспертной комиссии при последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

Вед. инженер по ОТ и ТБ



Н.В. Касапчук

УТВЕРЖДАЮ

Директор ТИ (ф) ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»

С.С. Павлов

«26» декабря 2013 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ТИ (ф) ФГАОУ ВПО

«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»

Л.В. Николаева

«26» декабря 2013 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с вредными условиями труда, работа
в которых дает право на дополнительный отпуск и
сокращенный рабочий день

№№	Наименование профессий и должностей	Прод. доп.отп кал.дн.	Продолж. сокращ. раб.дн.час	Раздел, пункт
1	2	3	4	5
1.	Маляр, постоянно занятый на работах с нитрокрасками пульверизатором при окраске в помещениях (служба АДС)	14	-	Раз. 14 п.6
2.	Слесарь аварийно-восстановительных работ, занятый на работах по прочистке и ремонту канализационной сети (служба АДС).	14	-	Раз. 38 п.15а
3.	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов	7	-	Раз. 38 п.52
4.	Станочник-распиловщик, станочник строгальных станков, занятые на работах по распиловке деталей и изделий склеенных, фанерованных и пропитанных синтетическими клеями, содержащими формалин, фенол, формальдегид и мочевины (столяр)	14	-	Раз. 28 п. 96
5.	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах "Эра" и "Ксерокс" (ОТКВТиК).	7	-	Раз 43 п. 109
6.	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную (дворник)	14	-	Раз. 43 п. 128
7.	Паяльщик, занятый на работах со свинцом, оловом, сплавами (ОТКВТиК)	7	-	Раз. 43 п. 113
8.	Рабочие, постоянно занятые на обработке,	14	-	Раз. 43

	полировке, точке и шлифовке твердыми абразивными кругами, мягкими кругами и полотнами с нанесенными на них абразивными порошками сухим способом (лаборатория ФМП).			п.129
9.	Лаборант на всех видах испытания формовочных материалов (лаборатория материаловедения)	7	-	Раз. 42 п. 14

Основание: Список производственных цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда (выпуск 1998 г. Москва), утвержденный Госкомитетом Совета Министров СССР по вопросам труда заработной платы и Президиумом ВЦСПС от 25.10.74г. постановление № 298/П-22, постановление Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Вед. инженер по ОТ и ТБ



Н.В. Касапчук

УТВЕРЖДАЮ

Директор ТИ (ф) ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»


С.С. Павлов
«26» декабря 2013 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ТИ (ф) ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»


Л.В. Николаева
«26» декабря 2013 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, дающий право на получение
бесплатно мыла, обезвреживающих и смывающих средств

1. Гардеробщик
2. Уборщик служебных помещений
3. Дворник
4. Столяр
5. Маляр
6. Слесарь-сантехник
7. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования и устройств связи
8. Водитель автомобиля
9. Сторож
10. Зав. складом, кладовщик
11. Завхоз общежития
12. Работники библиотеки
13. Зав. лабораторией, лаборант
14. Программист, электроник, техник
15. Специалисты всех категорий, выполняющие работы, связанные с загрязнением
16. Слесарь по обслуживанию систем вентиляции
17. Архивариус
18. Зав. здравпунктом, фельдшер

Ведущий инженер по ОТ и ТБ



Н.В. Касапчук

УТВЕРЖДАЮ

Директор ТИ (ф) ФГАОУ ВПО

«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»

С.С. Павлов

2013 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ТИ (ф) ФГАОУ ВПО

«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»

Л.В. Николаева

2013 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты по ТИ (Ф) СВФУ

№№	Профессия и должность	Спецодежда, спецобувь, и другие средства индивидуальной защиты	Срок носки, мес.
1.	Лаборант, зав. лабораторией, занятый в химических и технологических лабораториях.	- Халат х/б - Фартук прорезиненный с нагрудником - Перчатки резиновые - Очки защитные	12 дежурный дежурные до износа
2.	Зав. лабораторией, лаборант, инженер, выполняющие работы, связанные с загрязнением	- Халат х/б	12
3.	Научный сотрудник, инженер, лаборант, непосредственно работающие на установках ВЧ и УВМ	- Халат х/б - Перчатки диэлектрические - Очки защитные	12 дежурные до износа
4.	Программист, электроник, техник	- Халат х/б - Бахилы	12 дежурные
5.	Студенты, обучающиеся в химических, физических лабораториях	- Халат х/б	дежурный
6.	Столяр В зимний период дополнительно	- Костюм х/б - Фартук х/б - Рукавицы комбинированные - Сапоги кирзовые - Очки защитные - Куртка х/б утепленная	12 6 3 12 до износа дежурная
7.	Зав. складом, кладовщик зимой дополнительно	- Халат х/б - Рукавицы комбинированные - Куртка х/б утепленная	12 3 18
8.	Завхоз общежития	- Халат х/б - Перчатки резиновые	12 3
9.	Слесарь-сантехник – при выполнении работы по ремонту канализационной сети На наружных работах зимой дополнительно	- Костюм брезентовый - Рукавицы комбинированные - Сапоги резиновые - Перчатки резиновые - Костюм х/б утепленный	18 2 12 Дежурные 18

1	2	3	4
10.	Маляр	- Комбинезон х/б - Рукавицы комбинированные - Ботинки кожаные - Респиратор - Очки защитные - Перчатки резиновые	12 4 12 до износа до износа дежурные
11.	Слесарь-электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования и устройств связи.	- Костюм х/б - Рукавицы комбинированные - Перчатки диэлектрические - Боты диэлектрические	12 3 Дежурные Дежурные
12.	Дворник Зимой дополнительно	- Костюм х/б - Фартук х/б с нагрудником - Рукавицы комбинированные - Плащ не промокаемый - Куртка х/б утепленная - Валенки	12 12 2 36 18 24
13.	Уборщик служебных помещений При мытье полов и мест общего пользования	- Халат х/б - Рукавицы комбинированные - Перчатки резиновые - Сапоги резиновые	12 3 До износа дежурные
14.	Гардеробщик	- Халат х/б	12
15.	Водитель автомобиля Зимой дополнительно	- Комбинезон х/б - Рукавицы комбинированные - Куртка х/б утепленная - Валенки	12 6 18 24
17.	Библиотекарь	- Халат х/б	12
18.	Работники НИР (зав. лабораторией, инженеры, аспиранты) выполняющие работы с выездом на исследования в осенне-зимнее время (полевые работы)	- Костюм х/б - Рукавицы комбинированные - Куртка х/б утепленная - Брюки х/б утепленные - Валенки	12 3 18 18 24
19	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции. Зимой дополнительно	- Костюм х/б - Рукавицы комбинированные - Куртка х/б утепленная - Валенки	12 6 18 24
20	Архивариус	- Халат х/б	12
21	Зав. здравпунктом, фельдшер	- Халат х/б	12
22	Сторож студенческого общежития	- Халат х/б	12

Разрешается замена: комбинезон хлопчатобумажный - костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм брезентовый - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или

водоотталкивающей пропиткой, ботинки кожаные - сапогами резиновыми и наоборот, валенки - сапогами кирзовыми и наоборот, фартук прорезиненный – фартуком из полимерных материалов и наоборот, рукавицы – перчатками и наоборот, перчатки резиновые – перчатками из полимерных материалов и наоборот.

Основание: Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными условиями труда, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г. № 541н.

Ведущий инженер по ОТ и ТБ



Н.В. Касапчук

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА (2014-2016 гг.)

1. Для реализации требований Трудового кодекса Российской Федерации и Законов Республики Саха (Якутия) «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

Работодатель обязуется:

- информировать Профком и коллектив института о состоянии нормативных требований условий труда на рабочих местах, производственной среды, режима труда и отдыха, предоставлению льгот, компенсаций и индивидуальной защиты;
- выделить средства на организационные и технические мероприятия по улучшению условий труда и на приобретение средств индивидуальной защиты;
- выделить средства на профилактические и медицинские расходы работающих во вредных условиях труда.

Профком имеет право проводить свои независимые экспертизы условий труда на рабочих местах.

Профком и Работодатель согласились, что при грубых нарушениях нормативных требований условий труда, угрожающих жизни и здоровью работника, работник вправе отказаться от выполняемой работы до принятия Работодателем мер по ликвидации нарушений. На период вынужденного простоя за работником сохраняется заработная плата.

Директор ТИ (ф) ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»
С.С. Павлов
«26» декабря 2013 г.



Председатель ПК ТИ (ф) ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»
Л.В. Николаева
«26» декабря 2013 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ТИ (ф) ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»

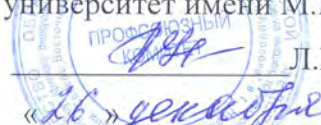
С.С. Павлов
«26» декабря 2013 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ТИ (ф) ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова»

Л.В. Николаева
«26» декабря 2013 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий, которым полагаются дополнительные отпускные дни за
ненормированный рабочий день
(календарных дней)

№	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
1	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14
2	Заместитель директора по внеучебной работе	14
3	Главный бухгалтер	14
4	Водитель автомобиля	14
5	Помощник директора по общим вопросам	12
6	Зам.главного бухгалтера, бухгалтера всех категорий	12
7	Начальник отдела	10
8	Заведующий методико-аналитическим отделом	12
9	Заведующий учебным отделом	12
10	Заведующий отделом НИиИД	10
11	Заведующий студенческим общежитием	7
12	Заведующий библиотекой	5
13	Заведующий СК «Богатырь»	3
14	Заведующий медпунктом – фельдшер	5
15	Заведующий хозяйством общежития	3
16	Заведующий лабораторией	4
17	Специалисты всех категорий	4
18	Специалист по кадрам	5

19	Специалисты по УМР УО и МАО	9
20	Ведущий специалист отдела по организации приема абитуриентов	9
21	Специалист по социальной работе	7
22	Ведущий психолог	7
23	Экономисты всех категорий	5
24	Ведущий инженер	4
25	Старший кассир	4
26	Электроники всех категорий	3
27	Старший лаборант	3
28	Художественный редактор	3
29	Культорганизатор	7

Примечание: Количество дней отпуска не должно превышать 80 календарных дней.

Основание: Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет федерального бюджета».

Ведущий инженер по ОТ и ТБ



Н.В. Касапчук