

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
НОВОКУЗНЕЦКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НОВОКУЗНЕЦКОГО ИНСТИТУТА (ФИЛИАЛА)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

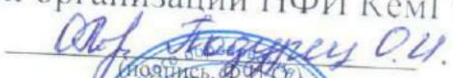
на 2017–2020 годы

Утвержден на конференции работников и обучающихся НФИ
КемГУ. Протокол от 12.05.2017 г. № 3

От работодателя:
Директор НФИ КемГУ:

(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

дата подписания: 22.05. 2017 г.

От работников:
Председатель первичной профсо-
юзной организации НФИ КемГУ:

(подпись, Ф.И.О.)

дата подписания: 22.05. 2017 г.



Новокузнецк, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. Общие положения	СТР.
Раздел II. Трудовой договор	3
Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	5
Раздел IV. Рабочее время и время отдыха	10
Раздел V. Оплата и нормирование труда	11
Раздел VI. Гарантии и компенсации	17
Раздел VII. Охрана труда	20
Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности	23
Раздел IX. Обязательства профкома	25
Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	28
	29
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Приложение № 1 Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.	31
Приложение № 2. Положение об оплате труда работников в НФИ КемГУ	32
Приложение № 3. Соглашение по охране труда на 2017–2018 гг.	61
Приложение № 4. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам НФИ КемГУ	64
Приложение № 5. Нормы бесплатной выдачи работникам НФИ КемГУ смывающих и (или) обезвреживающих средств	72

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Новокузнецкого института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» (НФИ КемГУ) Гершгорина В. С. (далее **Работодатель**), действующего на основании Положения о НФИ КемГУ, с одной стороны, и работниками НФИ КемГУ (далее **Работники**), в лице их представителя, председателя Первичной профсоюзной организации НФИ КемГУ Подурец О.И. (далее **Профком**), действующей на основании решения конференции работников НФИ КемГУ, с другой стороны, совместно именуемые Стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в НФИ КемГУ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников НФИ КемГУ в лице Профкома, как полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников университета, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений решаются совместно Работодателем и Профкомом в соответствии с законодательством РФ, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников НФИ КемГУ.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении)

оф -

учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности организации 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 учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников НФИ КемГУ.

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 1 июня 2017 года и действует в течение трех лет. Если по истечении срока договора ни одна из сторон не заявит об истечении срока действия договора, договор возобновляется на тех же условиях и на тот же срок.

Положение об оплате труда работников НФИ КемГУ (приложение № 2) вступает в силу с 01.06.2017 г.

С 01.06.2017 г. утрачивает силу Коллективный договор НФИ КемГУ на 2014–2017 гг., принятый от 13.03.2014 г.

С 01.06.2017 г. утрачивают силу Положение об оплате труда работников НИФ КемГУ, принятое 06.10.2016 г.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение либо принимает по согласованию с Профкомом:

- 1) Положение об оплате труда работников и другие локальные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда – согласование;
- 2) локальные акты НФИ КемГУ по охране труда – предварительное согласование;
- 3) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров – предварительное согласование;
- 4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – учет мотивированного мнения;
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – учет

мотивированного мнения;

б) инструкции по охране труда – учет мотивированного мнения.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения (по согласованию) Профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также 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 (собрания, конференции работников);

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития учреждения (ст. 53 ТК РФ);

- другие формы.

1.16. Структура и содержание коллективного договора определены соглашением сторон.

1.17. Положения настоящего Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими или вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.18. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ и Уставом КемГУ.

1.19. В случае отсутствия в НФИ КемГУ своих внутренних локальных нормативных актов, НФИ КемГУ применяет соответствующее Положение КемГУ.

II. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между **Работником** и **Работодателем** регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), заключённым в письменной форме в соответствии с ТК РФ, законами об образовании, отраслевым соглашением, Уставом КемГУ, Положением о НФИ КемГУ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Стороны договорились повышать эффективность труда работников и показатели университета в числе прочих мер, путем принятия согласованных с работником дополнительных обязательств, которые оплачиваются установлением стимулирующих надбавок в соответствии с Положением об оплате труда работников НФИ КемГУ и Положением об эффективном контракте в НФИ КемГУ.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтвер-

ждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

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

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного 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 (п.5 ст. 65 ТК РФ).

2.2. **Работодатель** не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника НФИ КемГУ – осуществляется только в строгом соответствии со ст. 72¹ и 72² ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или 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 соответствии со ст. 332 ТК РФ трудовой договор на замещение должностей научных работников и должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – научно-педагогические работники) может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора предшествует конкурс, порядок и условия которого определены в локальных нормативных актах КемГУ.

В исключительных случаях, в целях непрерывности учебного процесса, допускается заключение трудового договора между Работодателем и преподавателем НФИ КемГУ до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке.

2.5. Если заведующий кафедрой или (и) декан ходатайствуют о заключении срочного трудового договора с преподавателем на срок от 1 до 5 лет, он представляет на имя директора мотивированное обоснование, с которым под подпись знакомит работника. Конкретные сроки трудового договора устанавли-



ваются по соглашению сторон с учетом мнения Ученого совета факультета или института.

2.6. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Согласно ст. 332 ТК РФ порядок проведения выборов декана и заведующего кафедрой устанавливается Уставом КемГУ и Положением о НФИ КемГУ.

2.7. Деканы (заведующие кафедрами) или ученые секретари советов факультетов извещают под личную подпись научно-педагогических работников, у которых истекает срок действия трудового договора, о сроках и порядке конкурса в течение недели после объявления конкурса.

2.8. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 ТК РФ расторгнуть его досрочно, предупредив Работодателя в письменной форме за две недели.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и др. случаи), а также в случаях установленного нарушения **Работодателем** законодательства о труде, коллективного договора, условий трудового договора, **Работодатель** обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

При этом работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения **Работодателем**, выполняют все обязательства и штрафные санкции, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с **Работодателем** в период работы в НФИ КемГУ (договор о возмещении затрат на обучение, договор найма жилого помещения и т. д.).

2.9. Если в условиях трудового договора работника предусматриваются дополнительные социальные гарантии или льготы (в частности, улучшение условий труда работника и др.), заключение такого трудового договора производится с учетом мнения Профкома.

2.10. Работники НФИ КемГУ в порядке, установленном действующим законодательством, имеют право заключать коллективные и индивидуальные дополнительные договоры и соглашения с **Работодателем** и другими организациями на выполнение конкретных работ (чтение платных лекций, научно-исследовательские работы и др.). При использовании помещений, оборудования или интеллектуальной собственности НФИ КемГУ, условия договора с другими организациями согласуются с Работодателем.

2.11. **Работодатель обязуется:**

2.11.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора.

2.11.2. Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и **Работодателем**, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учётом положений коллективного договора.

2.11.3. Выполнять условия заключённого трудового договора.

2.11.4. Расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза – по инициативе **Работодателя** по п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.11.5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры НФИ КемГУ, ее реорганизации (преобразования, слияния, присоединения, разделения, выделения), а также сокращением численности и штата, с участием Профкома. При необходимости и по инициативе Профкома эти вопросы рассматриваются на конференции работников и обучающихся НФИ КемГУ.

2.11.6. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников.

2.11.7. Сообщать в письменной форме работнику и **Профкому** за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – соответственно за три месяца.

Стороны договорились, что применительно к НФИ КемГУ высвобождение является массовым в случае сокращения численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнения 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.11.8. Предоставлять в **Профком** не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.11.9. При экономической необходимости сокращения численности (штатов) директор вначале обязуется использовать следующие меры:

• ликвидация вакансий, увольнение временных работников и совместителей;

• ограничение (запрет) совмещения профессий;

• проведение внутривузовских переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;

• ознакомление со всем перечнем вакансий в НФИ КемГУ.

Кандидатуру для сокращения обсуждать с участием профбюро подразделения, факультета или Профкомом НФИ КемГУ, в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.11.10. Для поиска работы предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю с сохранением заработной платы.

2.11.11. Принимать меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет перепрофилирования структурных подразделений.

2.11.12. В случае временной недостаточности финансирования, на срок до двух лет предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям, отпуск без сохранения заработной платы или переводить их на неполную ставку (с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей). **Работодатель и Профком** договорились совместно контролировать эти случаи и искать варианты по возвращению работников на полную ставку по истечении двух лет.

2.11.13. С целью сохранения профессорско-преподавательского состава не проводить сокращение штатов, если оно связано с временным (1–2 года) уменьшением нагрузки при смене учебных планов или перепрофилировании кафедры. Увольнение преподавателей по инициативе **Работодателя** в связи с сокращением штата допускается только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

2.11.14. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии НФИ КемГУ следующие категории работников:

- временно нетрудоспособных (ст. 81 ТК РФ);
- беременных женщин; женщин, воспитывающих детей до трех лет, одинокой матерью, воспитывающих детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающих указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ);
- находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- одиноких матерей или отцов, воспитывающих детей до 16-летнего возраста.

2.11.15. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается следующим категориям работников (п. 2 ст. 179 ТК РФ):

- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным заработком;
- др. категориям в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

Стороны договорились, что, кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено ТК РФ, предпочтение, при равной квалификации, отдается:

- работникам предпенсионного возраста (за 3–5 лет до наступления права на пенсию);
- проработавшим в НФИ КемГУ 10 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- работнику, супруг(-а) которого имеет статус безработного.

2.11.16. Выплачивать работнику, уволенному по состоянию здоровья, при наличии медицинского заключения, выходное пособие в размере месячной заработной платы, проработавшим непрерывно в вузе свыше 10 лет – в размере не менее двухмесячной заработной платы.

2.11.17. За сокращаемыми работниками на период трудоустройства (сроком до 6 мес.) сохранять право на посещение спортивных клубов НФИ КемГУ.

2.12. Работодатель обязуется осуществлять ликвидацию структурных подразделений (полную или частичную), другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, только по согласованию с **Профкомом**.

2.13. **Работодатель и Профком** проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию и т. д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

2.14. Работодатель обязуется по представлению руководителя структурного подразделения НФИ КемГУ при увольнении штатного работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые (в том числе по инвалидности) (ст. 80 ТК РФ), или по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ), выплачивать работнику выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы.

При стаже работы в НФИ КемГУ свыше 10 лет – выплачивать работнику выходное пособие в размере двукратной среднемесячной заработной платы.

Работникам, имеющим знак «За заслуги перед КемГУ», допускается выплата до пятикратной среднемесячной заработной платы.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами института.

3.1.2. В случае направления работника для повышения квалификации, со-

хранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

При направлении работника в научные командировки по территории РФ для выполнения НИР и в целях реализации грантов, внешних хоздоговоров/контрактов и научных программ оплата командировочных расходов за счет указанных средств производится:

- суточные в размере 500 рублей при командировании в города Москва и Санкт-Петербург;
- суточные в размере 350 рублей при командировании в другие города РФ;
- оплата проживания производится исходя из фактических сумм расходов, подтвержденных документально, но не более 3000 рублей в сутки.

3.1.3. Работники, повысившие квалификацию в рамках своей специальности (получившие высшее образование, ученую степень, защитившие диссертации и др.), имеют право на изменение условий оплаты труда.

3.1.4. **Работодатель** и **Профком** обеспечивают регулярную работу бесплатной юридической консультации для работников НФИ КемГУ по вопросам, связанным с трудовыми отношениями. С целью повышения правовой грамотности **Работодатель** и **Профком** организуют и проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива всех уровней.

3.1.5. **Работодатель** совместно с **Профкомом**, в целях повышения эффективности труда и поощрения работников, за внесение существенного вклада в рост престижа НФИ КемГУ и его финансовой стабильности, организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в НФИ КемГУ;
- выдвижение кандидатур на награждение муниципального, областного (администрация города, области) и государственного (Министерство образования и науки) уровня.

3.2. Стороны договорились, что **Работодатель** организует систематическую работу по повышению квалификации и в случае необходимости, определяемой **Работодателем**, профессиональной переподготовки работника. **Работодатель** берет на себя возникающие при этом расходы.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. При регулировании рабочего времени в НФИ КемГУ стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (преподавательский состав, работники с вредными условиями труда и т. д.).

4.2. По общему правилу устанавливается следующий график работы всех

подразделений НФИ КемГУ: с 8³⁰ часов до 17⁰⁰ часов с перерывом на обед с 12⁰⁰ часов до 12³⁰ часов. Последний день рабочей недели сокращается на 2 часа.

В НФИ КемГУ также могут устанавливаться следующие графики работы для отдельных категорий работников:

-двухсменный график работы с суммированным учетом рабочего времени и оплатой труда за фактически отработанное время с 08.00 часов до 20.00 часов с перерывом на обед с 12.00 часов до 13.15 часов и с 20.00 часов до 08.00 часов с перерывом на обед с 00.00 часов до 01.15 часов.

-односменный ночной график работы с суммированным учетом рабочего времени с оплатой труда за фактически отработанное время с 20.00 часов до 08.00 часов с перерывом на обед с 00.00 часов до 01.15 часов

-односменный дневной график работы с суммированным учетом рабочего времени и оплатой труда за фактически отработанное время с 08.00 часов до 20.00 часов с перерывом на обед с 12.15 часов до 13.30 часов.

Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются действующими правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, индивидуальным графиком работы.

Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых **Работодателем** с учетом мнения **Профкома**. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца

4.3. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 ТК РФ (совместительство) и статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа) и других случаев, установленных действующим законодательством.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников университета устанавливается в соответствии с ТК РФ и составляет 40 часов в неделю.

4.5. Для ППС устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом совокупная нагрузка (учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская, организационно-методическая и воспитательная) преподавателя, работающего на одну ставку, должна составлять не более 1550 часов в учебном году.

4.6. Индивидуальная учебная нагрузка преподавателя, работающего на полную ставку по программе высшего профессионального образования, не может быть выше 900 часов в учебном году, а по программе дополнительного профессионального образования не может быть выше 800 часов в году. Работодатель ежегодно определяет среднюю учебную нагрузку по институту и информирует коллектив на заседании Ученого совета НФИ КемГУ. В пределах общей кафедральной нагрузки индивидуальная нагрузка для каждого преподавателя устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании кафедры и фиксируется в индивидуальном журнале. Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате в виде совместительства (не более 0,5 ставки) и (или) почасовой оплаты труда.

Конкретные нормы времени для расчета объема учебной и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выпол-



няемых профессорско-преподавательским составом, ежегодно утверждаются Ученым советом НФИ КемГУ.

4.7. Учебная работа преподавателей определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом. Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, проведения запланированных индивидуальным планом или определенных зав. кафедрой мероприятий и в других случаях. Остальную работу ППС выполняет в удобном месте и в удобное время. Прогулом для преподавателей считается отсутствие на работе во время обязательного нахождения в институте согласно расписанию, по индивидуальному графику работы или плану мероприятий кафедры, факультета, НФИ КемГУ в течение всего рабочего дня или более 4-х часов подряд, включая обязательные перерывы между учебными занятиями.

4.8. Для работников устанавливается пятидневная или шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной неделе устанавливается трудовым договором. Для ППС устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем – воскресенье, а для других сотрудников, согласно трудовому договору, шести- или пятидневная рабочая неделя.

4.9. Рекомендовать учебно-методическому отделу, деканатам и зав. кафедрами не планировать одному преподавателю подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий.

4.10. Женщинам, имеющим детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения, предоставляется с сохранением заработной платы, в случае необходимости, 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.11. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой режим индивидуального труда.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени по заявлению:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в том числе находящегося на попечении ребенка-инвалида до 16 лет;
- с лицом, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.



При этом работа с неполным рабочим днем не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и др. трудовых прав.

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни, в сессионный период по согласованному с преподавателем графику учебного процесса. В иных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, по согласованию с **Профкомом** и на основании письменного распоряжения/приказа директора.

4.13. Работа по дополнительным договорам производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

4.14. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между **Работодателем** и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст. 122 ТК РФ также определены случаи, в которых **Работодатель** по заявлению работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 мес. непрерывной работы.

4.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам НФИ КемГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 ТК РФ и приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

4.16. Стороны согласились с необходимостью предоставлять социальные отпуска сверх установленной законодательством нормы, с сохранением среднемесячной заработной платы:

- работникам для посадки или уборки картофеля и овощей – 2 рабочих дня в год (1 день весной и 1 день осенью);

- работникам, в случае регистрации брака; смерти их близких родственников (супруг(-а), родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры – 3 календарных дня.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором НФИ

КемГУ по согласованию с **Профкомом** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст. 122 и 123 ТК РФ.

4.18. Разделение отпуска, предоставление по частям допускается по соглашению между работником и **Работодателем**. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Замена части отпуска денежной компенсацией производится в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

4.19. При составлении графика отпусков необходимо учитывать следующие требования законодательства:

а) работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или в любое другое время года по их желанию;

б) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

г) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам очередные ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время;

д) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

4.20. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск, по соглашению **Работодателя** и работника, может быть перенесен на другое время.

4.21. Стороны договорились, что в случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска. Работники, уволенные до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

4.23. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на основании письменного заявления работника, в соответствии со ст. 128 ТК РФ, предоставляются:

•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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 (супруг(-а), родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры) – до 5 календарных дней.

4.24. Стороны пришли к соглашению, что работник по письменному заявлению имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

•в связи со свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;

•переездом на новое место жительства – 1 день;

•по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) – до 30 календарных дней в году (по медицинским показаниям);

•работникам, имеющим детей (до 10 лет), – не более 5 календарных дней в год.

4.25. Преподаватели института не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст. 335 ТК РФ, предоставляемый по решению Ученого совета КемГУ. В зависимости от цели и финансовых возможностей НФИ КемГУ отпуск может быть с оплатой, частичной оплатой или без оплаты. Порядок и условия предоставления отпуска устанавливается ТК РФ, Приказами Министерства образования и науки РФ, соответствующими локальными актами КемГУ, НФИ КемГУ.

4.26. **Работодатель** может предоставлять по решению Ученого совета КемГУ творческие отпуска для завершения работы над диссертацией или написания монографии сроком до 6 месяцев – для завершения докторской диссертации и до 3 месяцев – для завершения кандидатской диссертации с сохранением заработной платы.

4.27. В целях социальной поддержки за многолетний квалифицированный и добросовестный труд сотрудникам, не относящимся к научно-педагогическим работникам (УВП, ПОП, АУП, АХЧ) предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска определяется ста-

жем работы в НФИ КемГУ:

10 лет и более – 3 календарных дня;

20 лет и более – 5 календарных дней.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются издаваемыми ежегодно локальными нормативными актами (приказами, распоряжениями), которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дополнительный отпуск не переносится на следующий календарный год и может быть использован только в течение текущего календарного года.

V. Оплата и нормирование труда

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается в соответствии со ст. 132 ТК РФ.

5.2. НФИ КемГУ, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет должностной оклад по профессионально-квалификационным группам, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, размерам доплат, надбавок и других видов материального поощрения. Локальные нормативные акты, дополняющие действие Коллективного договора и Положения об оплате труда работников НФИ КемГУ по вопросам оплаты труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, формам материального поощрения, принимаются **Работодателем** с учетом мнения **Профкома** (ст. 8, ст. 135 ТК РФ).

5.3. Размер заработной платы работников НФИ КемГУ регулируется Положением об оплате труда работников НФИ КемГУ (приложение № 2), Положением об эффективном контракте в НФИ КемГУ, а также условиями трудового договора.

5.3.1. НФИ КемГУ, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования. Локальные нормативные акты, дополняющие действия Коллективного договора НФИ КемГУ и Положение об оплате труда работников НФИ КемГУ по вопросам оплаты, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, формам материального поощрения принимаются **Работодателем** с учетом мнения **Профкома** и на основании нормативных актов КемГУ.

5.3.2. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя оклад, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные стимулирующие выплаты).

Компенсационные и стимулирующие выплаты определяются индивидуально и устанавливаются трудовым договором (эффективным контрактом) работника в соответствии с Положением об оплате труда работников НФИ КемГУ и Положением об эффективном контракте в НФИ КемГУ.

5.4. Доплаты работникам за неблагоприятные условия труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом по результатам специальной оценки условий труда, до проведения специальной оценки условий труда – по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда экспертной комиссией НФИ КемГУ, в соответствии с Приказом № 611 от 07.10.1992 года Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ, Комитета по высшей школе.

При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценки труда) доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

5.5. Оплата труда за сверхурочную работу устанавливается по согласованию с работником, но не может быть менее двойного размера оплаты труда данного работника в НФИ КемГУ.

5.6. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК, в двойном размере оплаты труда данного работника в НФИ КемГУ (оплата труда преподавателя производится в одинарном размере за проведение учебных занятий в выходные дни по утвержденному и согласованному с преподавателем графику в случае, если количество учебной нагрузки не превышает установленную норму, его индивидуальным планом).

5.7. Положение об оплате труда работников НФИ КемГУ (приложение № 2) и Положение об эффективном контракте в НФИ КемГУ являются неотъемлемой частью коллективного договора до тех пор, пока не будет принято новое Положение об оплате труда на конференции работников и обучающихся КемГУ или НФИ КемГУ, или в другом порядке, установленном действующим на момент его принятия законодательством.

5.8. В трудовом договоре (эффективном контракте) каждого работника указываются условия оплаты труда, в т. ч. размер должностного оклада, доплаты, надбавки, компенсации, стимулирующие выплаты. Работа по совместительству оформляется соответствующим трудовым договором.

5.9. Постоянные (или со сроком действия не менее одного года) надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами, предусмотренными Положением об оплате труда работников НФИ КемГУ. Стимулирующие выплаты предусмотрены Положением об эффективном контракте в НФИ КемГУ.

Контроль за своевременным введением и отменой установленных надбавок возлагается на руководителя соответствующего структурного подразделения.

5.10. **Стороны** договорились, что в НФИ КемГУ работникам выплачиваются следующие выплаты социального характера:

- за год до наступления пенсионного возраста работнику, проработавшему в вузе свыше 10 лет, **Работодатель** по представлению руководителей подразделений устанавливает надбавку в размере 35 % минимального размера оплаты труда (МРОТ) сроком на 1 год.

- каждые 5 лет, начиная с 50-ти лет, работникам в связи с юбилеем за добросовестный труд выплачивается разовая доплата в размере до 100 % минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.11. Оплата труда работников НФИ КемГУ, при работе на полную ставку либо при полной рабочей неделе, не может быть ниже установленного законодательно прожиточного минимума для трудоспособного населения региона.

5.12. Заработная плата (з/п) выплачивается не реже чем каждые полмесяца, переводом средств на картсчет сотрудника, открытый в соответствии с договором, заключенным между работодателем и банком. Срок первой выплаты з/п – 20 число каждого месяца. Срок второй выплаты з/п – 10 число месяца, следующего за оплачиваемым. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работодатель имеет право выплатить з/п ранее установленного срока, задержка выплаты з/п не допускается.

Первая выплата з/п осуществляется в размере не ниже должностного оклада работника из расчета за фактически отработанное время (первая половина месяца – по 15 число каждого месяца включительно).

Другие сроки, объемы и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению работника с согласия **Работодателя**.

Директор НФИ КемГУ мобилизует все финансовые средства для своевременной выплаты з/п работникам.

5.13. В случае несвоевременных выплат, неправильного начисления з/п работникам или других нарушений оплаты труда по вине ответственных исполнителей, виновные несут наказание по результатам служебного расследования или по решению Комиссии по трудовым спорам в соответствии с Правилами внутреннего распорядка КемГУ, ТК РФ и федеральными законами.

5.14. В случае задержки выплаты з/п на срок 15 дней и более работник имеет право, известив **Работодателя** в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ), с оплатой этих дней в соответствии со ст. 157 ТК РФ (оплата времени простоя).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.15. Увеличение нагрузки на преподавателя сверх индивидуального плана производится только с согласия работника. Дополнительная нагрузка в этом случае оплачивается по дополнительному соглашению.



5.16. **Работодатель** своевременно информирует преподавателей и иных работников университета обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы, через деканаты, иные службы.

5.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор НФИ КемГУ.

5.18. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

5.19. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. По требованию работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине **Работодателя**, его отпуск переносится на другое время, удобное для работника.

5.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, **Работодатель** обязуется выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной двухсотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (на основании ст. 236 ТК РФ).

5.21. **Работодатель** раз в год предоставляет Конференции работников и обучающихся НФИ КемГУ информацию о структуре и размерах средней заработной платы для различных категорий работников НФИ КемГУ по профессиональным квалификационным группам и уровням.

5.22. При введении новой системы оплаты труда, предусмотренной Положением по оплате труда работников НФИ КемГУ, устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

VI. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что **Работодатель** обязуется:

6.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды в соответ-



ствии с Федеральным законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

6.1.4. Разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

6.1.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

6.1.6. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

6.2. Для решения жилищных проблем работников НФИ КемГУ **Работодатель** и **Профком** договорились:

6.2.1. Комиссия **Профкома** по жилищным проблемам и общественному контролю совместно с **Работодателем**, проводит учет нуждающихся в жилье в соответствии с жилищным законодательством.

6.2.2. **Работодатель** расширяет взаимодействие с городской и областной администрациями, руководством КемГУ, добиваясь выделения институту через банки, жилищные фонды долгосрочных кредитов, включая возможность привлечения ипотечного кредитования для приобретения жилья работниками НФИ КемГУ.

6.2.3. **Работодатель** и **Профком** формируют списки претендентов на получение жилищных ссуд или долгосрочных кредитов, в т. ч. и по программе ипотечного кредитования.

6.3. **Работодатель** совместно с **Профкомом** ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий по оздоровлению и организации активного отдыха сотрудников и изыскивают средства для их реализации. Стороны договорились:

6.3.1. Комплекс мероприятий и объем финансирования рассматривать и утверждать на заседании Ученого совета НФИ КемГУ.

6.3.2. Включать в план организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры работников, проведение прививок, организация амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия), санаторно-курортное лечение и т. д.

6.3.3. Для финансирования данного утвержденного плана **Работодатель** и **Профком** привлекают внебюджетные средства, средства профсоюзной организации, изыскивают другие источники финансирования.

6.4. В случае если **Работодатель** заключает договор с лечебным учреждением на медицинское обслуживание сотрудников, **Профком** осуществляет контроль за реализацией договорных условий.

При наличии средств **Работодатель** при участии **Профкома** проводит мероприятия по ранней диагностике заболеваний для различных категорий работников НФИ КемГУ в специализированных медицинских учреждениях.

6.5. **Работодатель** может перечислять денежные средства на счет

Профкома для реализации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы, на согласованные **Работодателем** и **Профкомом** мероприятия.

6.5.1. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности спортивного комплекса «Олимп», могут быть направлены только на содержание и ремонт, улучшение материально-технической базы, оплату труда работников спортивного комплекса «Олимп» и организацию спортивно-оздоровительных мероприятий для студентов и сотрудников НФИ КемГУ.

6.6. **Работодатель** обеспечивает работу столовых для работников и студентов НФИ КемГУ. Профком организует работу комиссии по контролю цен и качества продукции столовых.

6.7. **Работодатель** создает условия для организации картофельной кампании сотрудников.

6.8. Работодатель выделяет материальную помощь на оплату похорон работников и неработающих пенсионеров НФИ КемГУ (в случае отсутствия близких родственников) в размере 10 000 руб.

При условии наличия финансовой возможности, Работодатель оказывает материальную помощь работникам НФИ КемГУ в случаях:

- смерти близких родственников (супруг(-а), родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры) в размере 4 000 р.;
- необходимости дорогостоящего лечения работника (при наличии удостоверяющего документа) до 10 000 р.;
- кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа) до 10 000 р.;
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа) до 20 000 р.;
- при рождении ребёнка (отцу или матери) – 2 000 р.;
- в других экстренных случаях (при наличии удостоверяющего документа) до 10 000 р.

Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб. Заявление должно быть завизировано руководителем структурного подразделения и начальником ПФО НФИ КемГУ.

Работодатель принимает решение о выделении материальной помощи по согласованию с Профкомом.

6.9. Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, при серьезных материальных затруднениях и других экстренных случаях в соответствии с Положением о материальной



помощи и социальной поддержке по решению Профбюро структурных подразделений и Профкома.

6.10. Финансирование мероприятий данного раздела осуществляется из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. **Работодатель** обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

В соответствии со ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением, сохранять в штатном расписании должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

7.1.2. По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и специалиста по охране труда.

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

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

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

7.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой согласно действующему Трудовому кодексу РФ.

7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

7.1.13. 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.

7.1.14. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением локальных актов НФИ КемГУ по охране труда.

7.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

7.1.17. Обеспечить кафедры, отделы, службы с опасными и вредными условиями труда, вахты корпусов средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

7.1.18. Один раз в полгода информировать коллектив НФИ КемГУ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.19. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7.1.20. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда, в которую в обязательном порядке включается специалист по охране труда и представитель профсоюзной организации.

7.1.21. Обеспечить в трудовом договоре сотрудника указания вредных и опасных условий труда, компенсационных выплат и иных льгот за работу во

вредных и опасных условиях труда.

7.1.22. **Работодатель** использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата 20 % от сумм страховых взносов в ФСС в соответствии с приказом Минтруда России от 10.12.2012 г. № 580н «Об утверждении Правил 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.

7.2. **Профком** обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников НФИ КемГУ.

7.3. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на совещании при директоре вопросы состояния условий и охраны труда в НФИ КемГУ, выполнения мероприятий, предусмотренных локальными актами НФИ КемГУ по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.2. **Профком** осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.1.3. **Работодатель** принимает решения с учетом мнения (по согласованию) **Профкома** в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются по согласованию с **профсоюзным комитетом**, т. к. в соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

8.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) **Профкома**.

8.1.5. **Работодатель** предоставляет **Профкому**:

- в бесплатное пользование помещение;
- телефонную связь (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику и возможность пользоваться факсом НФИ



КемГУ;

- помещения для профсобраний, конференций, заседаний **Профкома** и комиссий **Профкома**;

- транспортные средства по заявке **Профкома**;

- услуги копировальной и печатающей техники.

8.1.6. **Работодатель** предоставляет **Профкому** возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети Интернет и пользоваться электронной почтой.

8.1.7. **Работодатель** осуществляет:

- хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, которые занимает **Профком**;

- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, копировальной и печатающей техники;

- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности **Профкома**;

- обеспечение расходными материалами;

- печатание и размножение необходимых для работы **Профкома** документов, касающихся совместной деятельности **Профкома** и **Работодателя** (материалы конференций, коллективный договор и др.).

8.1.8. **Работодатель** признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности НФИ КемГУ и принимает во внимание при поощрении работников, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.1.9. **Работодатель** обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от оплаты труда.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.10. Размер ежемесячных выплат председателю профкома устанавливается Положением об оплате труда в НФИ КемГУ.

8.1.11. **Работодатель** освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

8.1.12. **Работодатель** обеспечивает предоставление гарантий работникам,



занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ)

8.1.13. **Работодатель** предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.1.14. Члены **Профкома** включаются в состав комиссий НФИ КемГУ по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.1.15. **Работодатель** с учетом мнения (по согласованию) **Профкома** рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.1.16. **Работодатель** признает профсоюзный комитет НФИ КемГУ как представителя работников.

8.1.17. Работники, входящие в состав **Профкома**, профорги структурных подразделений, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования с профбюро, члены **Профкома** – без предварительного согласования с **Профкомом**, а председатель профсоюзной организации НФИ КемГУ – без предварительного согласования с обкомом **Профсоюза**.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.1.18. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе **Работодателя** без предварительного согласования с **Профкомом**.

IX. Обязательства Профкома

9.1. **Профком** обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с **Работодателем** интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили **Профком** представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных средств НФИ КемГУ.

9.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе, при изменении условий труда.

9.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.1.6. Направлять учредителю заявление 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).

9.1.7. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создавать в НФИ КемГУ комиссию по трудовым спорам (ст. 382, 383, 384, 385 ТК РФ). Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

- вести с представителем Работодателя предварительные переговоры в интересах работника;

- инициировать рассмотрение вопроса в комиссии по трудовым спорам (КТС);

- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

9.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию

контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.1.9. Участвовать в работе по организации летнего оздоровления детей работников НФИ КемГУ и обеспечению их новогодними подарками.

9.1.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Фонд обязательного медицинского страхования.

9.1.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Пенсионный фонд.

9.1.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.1.14. Участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.1.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.1.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.1.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в НФИ КемГУ.

9.1.18. Оказывать членам **Профсоюза** бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

9.1.19. При выполнении **Работодателем** условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

9.1.20. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными знаками и иными знаками членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т. д.

9.1.21. Представитель **Профкома** НФИ КемГУ принимает участие в совещаниях при директоре, общих собраниях работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда, председатель **Профкома** является членом Ученого совета НФИ КемГУ.

9.1.22. Председатель **Профкома** принимает участие в работе комиссий по проверке готовности учебных корпусов к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

10.1. **Стороны** договорились, что:

10.1.1. **Работодатель** направляет коллективный договор в течение 7 дней

со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.1.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора **Стороны** обязуются проводить их обсуждение на собраниях (конференциях) работников не реже одного раза в год.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

10.1.4. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

10.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.1.7. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их конференцией работников и обучающихся НФИ КемГУ, если другой порядок не оговорен в конкретном разделе или пункте коллективного договора (в том числе в приложении к коллективному договору).

10.2. **Работодатель** и **Профком** обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников НФИ КемГУ. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором до приёма их на работу.

Профком НФИ КемГУ обязуется разъяснять работникам все положения настоящего коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

**Приложение № 1 к Коллективному договору
НФИ КемГУ на 2017–2020 гг.**

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

№	Профессия, должность	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Уборщики служебных помещений, занятые уборкой санузлов	7
2	Аппаратчик химводоочистки, занятый ведением процесса хлорирования	12
3	Слесарь-ремонтник, занятый ремонтом хлораторного оборудования	7

Основание: «Список производств, цехов профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержден постановлением Государственного комитета Совета министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298 П-22.

Полный дополнительный отпуск согласно Списку предоставляется рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**НОВОКУЗНЕЦКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников НФИ КемГУ

Новокузнецк, 2017



1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) Новокузнецкого института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» (далее – НФИ КемГУ), подведомственного Министерству образования и науки Российской Федерации, разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р (Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы);
- Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Отраслевого соглашения;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год;
- Устава КемГУ и Коллективного договора НФИ КемГУ, Положения о НФИ КемГУ.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников НФИ КемГУ за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов по должности, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.3. Положение учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-управленческого, административно-



хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и прочего обслуживающего персонала.

1.4. Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора. Порядок внесения изменений и дополнений в Положение определяется Коллективным договором. Положение подлежит изменению по мере необходимости в том же порядке, в котором оно было принято.

1.5 НФИ КемГУ в соответствии с действующим законодательством, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов всех категорий работников в соответствии с профессионально-квалификационными группами, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера, в том числе с учетом показателей эффективности на основе принципов эффективного контракта и локальных нормативных актов КемГУ. НФИ КемГУ с учетом собственной структуры самостоятельно определяет должностные оклады работников, которые не определены в КемГУ.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения НФИ КемГУ.

1.7. Система оплаты труда работников НФИ КемГУ обеспечивает дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, а также установление оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям, увязанным с показателями эффективности деятельности НФИ КемГУ.

1.8. Должностной оклад работника с учетом районного коэффициента, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ.

1.9. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премиальные и иные поощрительные выплаты.

Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ) – это группа про-



фессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом сферы их деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления.

Квалификационный уровень (КУ) – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

Штатное расписание – локальный нормативный акт, который применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности работников организации. Штатное расписание составляется по установленной форме и содержит перечень должностей структурных подразделений по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах и месячном фонде заработной платы.

2. Формирование фонда оплаты труда и заработной платы работников НФИ КемГУ

2.1. Источниками финансового обеспечения оплаты труда в НФИ КемГУ являются:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), фундаментальные исследования и прикладные научные исследования в области образования;
- средства от приносящей доход деятельности;
- гранты, предоставленные на безвозмездной и безвозвратной основах физическими лицами, некоммерческими организациями, в том числе Российским фондом фундаментальных исследований, Российским гуманитарным научным фондом и др., иностранными и международными организациями;
- средства, безвозмездно полученные на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц;
- иные источники (в том числе госконтракты, хоздоговоры и др.), незапрещенные законодательством Российской Федерации.

2.2. Ученый совет НФИ КемГУ ежегодно определяет объем средств, которые направляются на формирование фонда оплаты труда (далее по тексту – ФОТ) в рамках утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год и заслушивает отчет о его использовании при рассмотрении отчета о выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности. При формировании ФОТ используется принцип (согласно распоряжению Правительства РФ от 26 ноября 2012г. № 2190-р): соотношение ФОТ ППС и других категорий работников – 60:40%.

2.3. В фонде оплаты труда НФИ КемГУ выделяются следующие части:

ФОТ = ЦФОТ+ФФ+ФД, где

ЦФОТ – централизованный фонд оплаты труда;

ФФ – фонды факультетов;

ФД – фонд директора.

Размеры централизованного фонда, фондов факультетов и фонда директо-

ра утверждаются на заседании Ученого совета при рассмотрении плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год.

ЦФОТ – централизованный фонд оплаты труда включает:

- должностные оклады;
- компенсационные выплаты, включая районный коэффициент;
- стимулирующие выплаты (надбавки) за показатели эффективности в соответствии с Положением об эффективном контракте в НФИ КемГУ, о фонде директора и фонде факультета, утверждаемые Ученым советом НФИ КемГУ;
- прочие выплаты (почасовая оплата ППС; оплата труда по среднему заработку (в т.ч. отпускных; дополнительных дней отпуска; за период командировок; за период учебного отпуска; выходное пособие при увольнении; компенсация отпуска при увольнении); выплаты социального характера (в т.ч. надбавка за год до наступления пенсионного возраста работника; разовая надбавка в связи с юбилеем работника; материальная помощь и др.).

2.4. **ФФ** создаются для обеспечения оперативности и повышения эффективности стимулирования деятельности работников конкретных факультетов. Размеры **ФФ** для конкретного факультета определяются в соответствии с Положением о **ФФ**, утверждаемом Ученым советом НФИ КемГУ.

ФФ распределяется внутри факультета деканом факультета с учетом мнения коллектива факультета. Решение о принципах его распределения принимается Ученым советом факультета.

2.5. **ФД** создается для стимулирования или премирования работников за внесенный значительный вклад в развитие НФИ КемГУ/ КемГУ.

2.6. Все составные части заработной платы работника (условия оплаты труда): должностной оклад, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера – включаются в трудовые договоры или дополнительные соглашения, заключаемые между работодателем и работником. Размер должностного оклада работников НФИ КемГУ устанавливается приказом директора по соответствующей ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Критерии (показатели), методика распределения и регламент установления выплат из **ФФ** и **ФД** определяются в соответствии с Положениями о **ФФ** и **ФД**, утверждаемыми Ученым советом НФИ КемГУ.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Условия оплаты труда

3.1.1. КемГУ/ НФИ КемГУ в пределах средств, имеющихся для формирования фонда оплаты труда работников, самостоятельно определяет размер должностных окладов, а также размеры выплат стимулирующего характера, доплат, надбавок, премий. Система оплаты труда работников НФИ КемГУ формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также повышения их заинтересованности в эффектив-



ном функционировании структурных подразделений и института в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

3.1.2. Должности, предусмотренные в штатном расписании, должны соответствовать уставным целям института и устанавливаются на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или на основе профессиональных стандартов и типовых должностных инструкций.

3.1.3. Дифференциация типовых должностей по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами с учетом оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей профессии или специальности.

3.2. Порядок и условия установления должностных окладов

3.2.1. Размеры должностных окладов работников НФИ КемГУ устанавливаются по соответствующим уровням ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание института в соответствии с **Приложением № 1 к** настоящему Положению.

Изменение размеров должностных окладов в период между конференциями работников и обучающихся НФИ КемГУ производится Работодателем по согласованию с Профкомом с последующим внесением изменений в Приложение № 1 Положения об оплате труда.

3.2.2. Размер должностного оклада индексируется в соответствии с требованиями законодательства и (или) с учетом объема имеющихся на оплату труда средств. Индексация должностных окладов может производиться дифференцировано по ПКГ. Индексация окладов производится локальным нормативным актом, согласованным с Профкомом с последующим внесением изменений в **Приложение № 1 к** настоящему Положению.

3.2.3. Оплата труда работников, принятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

3.2.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10–30 % ниже должностного оклада руководителя соответствующего подразделения.

3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ, Отраслевым соглашением, локальными нормативными актами НФИ КемГУ.

3.3.2. Виды выплат компенсационного характера устанавливаются в НФИ КемГУ в соответствии с перечнем видов выплат, содержащихся в трудовом законодательстве, приказе Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822 и включают в себя:

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

3.3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.4. Все выплаты компенсационного характера, определенные в настоящем Положении, суммируются.

3.3.5. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Приложением № 2 к настоящему Положению.

3.3.6. Выплаты компенсационного характера работникам за неблагоприятные условия труда устанавливаются Работодателем по результатам специальной оценки условий труда. До проведения специальной оценки условий труда – Работодателем по согласованию с Профкомом.

При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценки труда) доплаты уменьшаются или отменяются полностью в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ.

3.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в НФИ КемГУ в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Минздравсоцразви-



тия РФ от 29 декабря 2007 г. № 818.

3.4.2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется штатным работникам на основе критериев и показателей эффективности деятельности работников НФИ КемГУ в целях стимулирования работников института к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

3.4.3. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера могут быть как разовыми, так и устанавливаться на определенный срок. Не допускается установление выплат стимулирующего характера по одному и тому же основанию.

3.4.4. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок (месяц, квартал, учебный год и т.д.) по следующим критериям:

- инициатива и высокий уровень самостоятельности;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- интенсивность труда, связанная с организацией учебной работы на факультете;
- интенсивность труда, связанная с организацией научной работы на факультете;
- интенсивность труда, связанная с организацией внеучебной работы на факультете;
- кураторство;
- интенсивность труда, связанная с трудоустройством выпускников на факультете;
- интенсивность труда, связанная с организацией профориентационной работы на факультете;
- интенсивность труда, связанная с обеспечением деятельности заочной формы обучения на факультете;
- интенсивность труда, связанная с обеспечением деятельности методической комиссии;
- интенсивность труда, связанная с организацией практик обучающихся на кафедре/ факультете;
- интенсивность труда, связанная с методическим обеспечением направления подготовки на факультете;
- интенсивность труда, связанная с информатизацией на факультете;
- интенсивность труда, связанная с организацией спортивно-массовой и физкультурно- оздоровительной работы на факультете;
- интенсивность труда, связанная со своевременным предоставлением отчетности в бухгалтерию, участие в проведении инвентаризации;

- другие надбавки, включенные в эффективный контракт, в соответствии с Положением об эффективном контракте НФИ КемГУ.

3.4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по следующим показателям:

- выполнение показателей мониторинга эффективности вузов;
- выполнение показателей Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного Правительством РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р;

- наличие квалификационной категории в размерах, указанных в Приложении № 3 к настоящему Положению.

3.4.6. Премияльные выплаты по итогам работы производятся:

- по итогам работы подразделения за определенный период;
- качественное выполнение порученной срочной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса;
- высокие достижения в труде;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и улучшающих имидж КемГУ/ НФИ КемГУ.

3.4.7. Средства из Фонда директора используются для установления разовых стимулирующих выплат и премирования. Выплата стимулирующих надбавок, установленных на определенный срок, производится из Централизованного фонда оплаты труда.

3.4.8. Назначение выплат стимулирующего характера на определенный срок производится приказом директора на основании дополнительного соглашения (эффективного контракта) к трудовому договору между работником и работодателем.

3.4.9. Назначение разовых выплат стимулирующего характера и премирование производится приказом директора на основании мотивированного представления руководителя подразделения.

3.4.10. Выплата стимулирующих надбавок в абсолютном выражении, установленных на определенный период, производится пропорционально отработанному времени. Размер разовых стимулирующих надбавок и премий не зависит от отработанного времени.

3.4.11. При отсутствии или недостатке финансовых средств (субсидий, средств от приносящей доход деятельности и проч.) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины). Работодатель вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работников об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Изменение определенных сторонами условий трудового договора так же допускается по соглашению сторон, заключенному в письменной форме. Директор с согласия Ученого совета НФИ КемГУ вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирую-



щего характера, предупредив работников об этом в порядке, установленном законодательством.

3.5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

3.5.1. Формирование заработной платы профессорско-преподавательского состава (ППС) и научных сотрудников

3.5.1.1. К профессорско-преподавательскому персоналу относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

3.5.1.2. Должностной оклад ППС устанавливается работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения учебной нагрузки, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной и иных видов преподавательской деятельности.

3.5.1.3. При условии выполнения работ в рамках вакантной должности сотрудникам НФИ КемГУ из числа профессорско-преподавательского состава допускается внутреннее совместительство не более 0,5 ставки с оформлением срочного трудового договора.

3.5.1.4. Должностные оклады ППС и научных сотрудников включают размеры надбавок за ученые степени, звания и по должностям с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней, званий.

3.5.1.5. Суммарная нагрузка работника из числа ППС не может превышать 1,5 ставок плюс не более 300 часов почасовой нагрузки в учебном году. Суммарная нагрузка определяется по НФИ КемГУ в целом, с учетом нагрузки во всех его подразделениях.

3.5.1.6. Объем учебной нагрузки работника из числа профессорско-преподавательского состава не может превышать 900 часов на 1 ставку в учебном году, а по программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и профпереподготовка) не может превышать 800 часов на 1 ставку в учебном году.

3.5.1.7. Размеры часовых ставок оплаты труда ППС и отдельных специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для преподавания в вузе, утверждаются приказом директора.

3.5.2. Формирование заработной платы других работников НФИ КемГУ

3.5.2.1. Должностной оклад устанавливается работникам за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определе-



ние размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

При условии выполнения работ на период временного отсутствия сотрудника допускается совмещение до 0,5 ставки с оформлением соответствующего приказа.

3.5.2.3. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделом 3.3 и Приложением № 2 к настоящему Положению.

3.5.2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в соответствии с разделом 3.4.

3.5.3. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

3.5.3.1. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.5.3.2. Должностные оклады зам. директора и главного бухгалтера устанавливаются директором в процентном отношении к его должностному окладу (на 10–30 % ниже).

3.5.3.3. Выплаты компенсационного характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру производятся в соответствии с разделом 3.3 и Приложения № 2 настоящего Положения.

3.5.3.4. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются приказом ректора с учетом результатов деятельности НФИ КемГУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы НФИ КемГУ. Размеры премирования директора, порядок и критерии выплаты ежегодно устанавливаются ректором в дополнительном соглашении к его трудовому договору.

3.5.3.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру производятся в соответствии с разделом 3.4.

3.5.3.6. Условиями установления заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премирования) являются:

- успешное достижение в прошедшем периоде показателей оценки эффективности работы НФИ КемГУ, установленных Министерством образования и науки РФ, по направлению, курируемому данным зам. директора;

- успешное выполнение индивидуальных критериев и условий установления выплат стимулирующего характера, указанных в трудовом договоре (эффективном контракте) с заместителем директора, главным бухгалтером.

Целевые ориентиры работы зам. директора на текущий период утверждаются на Ученом совете института в комплексном плане работы НФИ КемГУ.

4. Другие формы и виды выплат

4.1. Работники НФИ КемГУ из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате НФИ КемГУ, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда. Почасовая нагрузка в объеме 300 часов в год и менее не считается совместительством.

Размеры ставок почасовой оплаты труда ППС, устанавливаются НФИ КемГУ на основе расчетов по фонду оплаты труда.

4.2. Дополнительно к заработной плате работнику могут выплачиваться социальные и прочие выплаты в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и локальными нормативными актами НФИ КемГУ.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание ежегодно утверждается ректором КемГУ и директором НФИ КемГУ и включает в себя должности, требуемые НФИ КемГУ для осуществления его уставной деятельности.

5.2. Численный состав работников НФИ КемГУ формируется исходя из требований достаточности для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.3. В НФИ КемГУ предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-управленческого, инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

5.4. Штатное расписание НФИ КемГУ по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения: факультет, кафедра, лаборатория, отдел, центр, библиотека и другие.

5.5. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой НФИ КемГУ в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

6. Заключительная часть

6.1. Настоящее Положение вступает в силу после утверждения на Конференции работников и обучающихся НФИ КемГУ с 01.06.2017 г.

С 01.06.2017 г. утрачивает силу Положение об оплате труда работников НИФ КемГУ, принятое 06.10.2016 г.

6.2. Вопросы оплаты труда не урегулированные коллективным договором НФИ КемГУ и настоящим Положением могут быть урегулированы локальными нормативными актами.

6.3 Положение подлежит изменению по мере необходимости в том же порядке, в котором оно было принято, в соответствии с п.1.13 Коллективного договора.

Размеры должностных окладов в соответствии с ПКГ
по видам экономической деятельности
и единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,
должностей руководителей, специалистов и служащих

№ 1.1

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям
профессорско-преподавательского состава

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.04.2017 г. (руб.)	Районный коэффициент (руб.)	Итого с учетом р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень				
1	Ассистент/преподаватель	12 800,00	3 840,00	16 640,00
2	Ассистент/преподаватель, к.н.	12 800,00	3 840,00	16 640,00
2 квалификационный уровень				
3	Старший преподаватель	16 300,00	4 890,00	21 190,00
4	Старший преподаватель, к.н.	16 300,00	4 890,00	21 190,00
3 квалификационный уровень				
5	Доцент, к.н.	24 600,00	7 380,00	31 980,00
6	Доцент, к.н., "доцент"	27 750,00	8 325,00	36 075,00
7	Доцент, к.н., "профессор"	27 750,00	8 325,00	36 075,00
8	Доцент, д.н.	24 600,00	7 380,00	31 980,00
9	Доцент, д.н., "доцент"	27 750,00	8 325,00	36 075,00
4 квалификационный уровень				
10	Профессор, к.н.	28 000,00	8 400,00	36 400,00
11	Профессор, к.н., "доцент"	28 000,00	8 400,00	36 400,00
12	Профессор, к.н., "профессор"	32 000,00	9 600,00	41 600,00
13	Профессор, д.н.	28 000,00	8 400,00	36 400,00
14	Профессор, д.н., "доцент"	28 000,00	8 400,00	36 400,00
15	Профессор, д.н., "профессор"	32 000,00	9 600,00	41 600,00
5 квалификационный уровень				
16	Заведующий кафедрой, к.н., "доцент"	42 300,00	12 690,00	54 990,00
17	Заведующий кафедрой, к.н., "профессор"	42 300,00	12 690,00	54 990,00
18	Заведующий кафедрой, д.н., "доцент"	42 300,00	12 690,00	54 990,00
19	Заведующий кафедрой, д.н., "профессор"	42 300,00	12 690,00	54 990,00
6 квалификационный уровень				
	Декан при среднегодовой численности обучающихся			

20	До 500 человек			
	Декан, к.н.	45 000,00	13 500,00	58 500,00
	Декан, д.н.	47 000,00	14 100,00	61 100,00
21	От 501 до 700 человек			
	Декан, к.н.	47 500,00	14 250,00	61 750,00
	Декан, д.н.	47 500,00	14 250,00	61 750,00
22	От 701 человека и более			
	Декан, к.н.	50 000,00	15 000,00	65 000,00
	Декан, д.н.	50 000,00	15 000,00	65 000,00

Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям работников сферы научных исследований.

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный коэффициент (руб.)	Итого с учетом р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень				
1	младший научный сотрудник	13 600,00	4 080,00	17 680,00
2	младший научный сотрудник, к.н.	16 800,00	5 040,00	21 840,00
3	научный сотрудник	13 800,00	4 140,00	17 940,00
4	научный сотрудник, к.н.	17 000,00	5 100,00	22 100,00
5	научный сотрудник, к.н., "доцент"	17 500,00	5 250,00	22 750,00
2 квалификационный уровень				
6	старший научный сотрудник	14 900,00	4 470,00	19 370,00
7	старший научный сотрудник, к.н.	24 500,00	7 350,00	31 850,00
8	старший научный сотрудник, к.н., "доцент"	24 700,00	7 410,00	32 110,00
3 квалификационный уровень				
9	ведущий научный сотрудник, к.н.	24 900,00	7 470,00	32 370,00
4 квалификационный уровень				
14	главный научный сотрудник, д.н.	30 500,00	9 150,00	39 650,00
5 квалификационный уровень				
17	заведующий научно-исследовательской лабораторией	40 000,00	12 000,00	52 000,00

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических сотрудников второго уровня

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный коэффициент (руб.)	Итого с учетом р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень				
1	лаборант-исследователь,	10 000,00	3 000,00	13 000,00

стажер исследователь

**Профессиональная квалификационная группа
должностей научно-технических сотрудников третьего уровня**

<i>№ п/п</i>	<i>Должность</i>	<i>Должност- ной оклад с 01.10.2016г. (руб.)</i>	<i>Районный ко- эффициент (руб.)</i>	<i>Итого с учетом р. к. (руб.)</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1 квалификационный уровень				
1	инженер	9 500,00	2 850,00	12 350,00
2 квалификационный уровень				
2	инженер 2 категории	10 000,00	3 000,00	13 000,00
3 квалификационный уровень				
3	инженер 1 категории	10 500,00	3 150,00	13 650,00
4 квалификационный уровень				
4	ведущий инженер	10 800,00	3 240,00	14 040,00

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям учебно-вспомогательного персонала

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала**

<i>№ п/п</i>	<i>Должность</i>	<i>Должност- ной оклад с 01.10.2016г. (руб.)</i>	<i>Районный ко- эффициент (руб.)</i>	<i>Итого с уче- том р. к. (руб.)</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1 квалификационный уровень				
1	учебный мастер	6 200,00	1 860,00	8 060,00
2 квалификационный уровень				
2	старший диспетчер факультета (имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу)	6 300,00	1 890,00	8 190,00
3	специалист по учебно-методической работе	6 400,00	1 920,00	8 320,00
4	специалист по учебно-методической работе 2 категории; учебный мастер 2 категории	6 500,00	1 950,00	8 450,00
3 квалификационный уровень				
5	специалист по учебно-методической работе 1 категории; учебный мастер 1 категории	6 600,00	1 980,00	8 580,00

Профессиональная квалификационная группа должностей
 профессорско-преподавательского состава и
 руководителей структурных подразделений

№ п/п	Должность	Должност- ной оклад с 01.10.2016 г. (руб.)	Районный коэффици- ент (руб.)	Итого с уче- том р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
2 квалификационный уровень				
1	начальник гаража	11 100,00	3 330,0	14 430,00

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям
 прочего обслуживающего персонала

Профессиональная квалификационная группа
 "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный ко- эффициент (руб.)	Итого с учетом р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень				
1	дворник; дежурный; уборщик служебных помещений; кастелянша	5 770,00	1 731,00	7 501,00

Профессиональная квалификационная группа
 "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный ко- эффициент (руб.)	Итого с учетом р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень				
1	плотник; слесарь-сантехник; электромонтер по обслуживанию электрооборудования; слесарь-электрик по наладке и экс- плуатации вентиляционной системы; штукатур; водитель; аппаратчик химводоочистки	6 200,00	1 860,00	8 060,00
4 квалификационный уровень				
1	рабочий по комплексному обслужи-	6 800,00	2 040,00	8 840,00

ванию и ремонту зданий, сооружений и оборудования; электрогазосварщик; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования			
--	--	--	--

№ 1.5

Размеры должностных окладов по должностям
медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа

"Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный ко- эффициент (руб.)	Итого с уче- том р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
3 квалификационный уровень				
1	техник анализа воды; медицинская сестра	6 600,00	1 980,00	8 580,00

№ 1.6

Размеры должностных окладов по должностям работников
научной библиотеки

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников культуры, искусства и кинематографии
ведущего звена

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный ко- эффициент (руб.)	Итого с уче- том р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
2 квалификационный уровень				
1	библиотекарь 1 категории	7 400,00	2 220,00	9 620,00
2	ведущий библиотекарь; ведущий библиограф	7 500,00	2 250,00	9 750,00
3 квалификационный уровень				
3	главный библиотекарь; заведующий университетским музе- ем высшего педагогического образо- вания в Кузбассе	7 600,00	2 280,00	9 880,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства
и кинематографии

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный ко- эффициент (руб.)	Итого с уче- том р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень				
1	заведующий отделом; заведующий сектором	8 000,00	2 400,00	10 400,00

Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов
по должностям административно-управленческого персонала

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников печатных средств массовой информации
второго уровня

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный ко- эффициент (руб.)	Итого с уче- том р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
3 квалификационный уровень				
2	редактор 1 категории;	7 000,00	2 100,00	9 100,00
3	ведущий редактор	7 200,00	2 160,00	9 360,00

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих первого уровня

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный ко- эффициент (руб.)	Итого с уче- том р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень				
1	комендант; архивариус; паспортист	5 770,00	1 731,00	7 501,00
2 квалификационный уровень				
1	бухгалтер 2 категории (старший кас- сир)	6 000,0	1 800,0	7 800,0



Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих второго уровня

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный коэффициент (руб.)	Итого с учетом р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень				
1	лаборант, администратор	6 200,00	1 860,00	8 060,00
2 квалификационный уровень				
2	старший лаборант; заведующий канцелярией; заведующий архивом	6 700,00	2 010,00	8 710,00
3 квалификационный уровень				
2	техник; администратор с/к «Олимп»	6 750,00	2 026,00	8 776,00

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих третьего уровня

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный коэффициент (руб.)	Итого с учетом р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень				
1	специалист; инженер; специалист кадровой службы; программист	7 200,00	2 160,00	9 360,00
2 квалификационный уровень				
2	инженер 2 категории; специалист 2 категории; ведущий документовед	7 400,00	2 220,00	9 620,00
3 квалификационный уровень				
3	инженер 1 категории; специалист 1 категории; электроник 1 категории	7 500,00	2 250,00	9 750,00
4 квалификационный уровень				
4	ведущий инженер; ведущий программист; ведущий электроник; ведущий бухгалтер; ведущий экономист; ведущий специалист; ведущий юрисконсульт	7 600,00	2 280,00	9 880,00
5 квалификационный уровень				
5	главный специалист, главный экономист; руководитель группы	8 000,00	2 400,00	10 400,00



Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)	Районный коэффициент (руб.)	Итого с учетом р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
2 квалификационный уровень				
1	главный энергетик	14 700,00	4 410,00	19 110,00
2	главный инженер	15 700,00	4 710,00	20 410,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений*

№ п/п	Должность	Должностной оклад с 01.04.2017г. (руб.)	Районный коэффициент (руб.)	Итого с учетом р. к. (руб.)
1	2	3	4	5
1 квалификационный уровень				
1	Заведующий кабинетом	12 800,00	3 840,00	16 640,00
2	Заведующий лабораторией зав. лабораторией системного администрирования и сопровождения сайта института; зав. лабораторией информатизации и сопровождения тестирования; зав. лабораторией разработки, внедрения и сопровождения программного обеспечения; зав. лабораторией ИТО;	12 800,00	3 840,00	16 640,00
	Руководитель отдела, сектора руководитель центра языков и культур народов Сибири; руководитель сектора учебно-производственной практики; руководитель сектора методической работы; председатель спортивного клуба	12 800,00	3 840,00	16 640,00
2	Начальник отдела помощник директора; начальник отдела ТСО и ТВ;	12 800,00	3 840,00	16 640,00
3	Начальник отдела заместитель главного бухгалтера; начальник отдела безопасности, ГО и ЧС; начальник отдела учета нефинансовых активов;	12 800,00	3 840,00	16 640,00



	начальник отдела учета финансовых активов; начальник расчетного отдела			
4	Начальник отдела начальник отдела социальной и воспитательной работы; директор с/к "Олимп"; директор научно-образовательного центра "Учебный ботанический сад"; начальник отдела профориентации, дополнительного образования и развития карьеры	12 800,00	3 840,00	16 640,00
2 квалификационный уровень				
5	Начальник отдела начальник юридического отдела; начальник кадровой службы; начальник службы гос. закупок; заведующий научной библиотекой; начальник информационно-вычислительного центра;	16 300,00	4 890,00	21 190,00
6	Начальник отдела начальник планово-финансового отдела; начальник учебно-методической службы; начальник научного отдела	16 300,00	4 890,00	21 190,00
6 квалификационный уровень				
7	Директор филиала	63 600,00	19 080,00	82 680,00

*) для заместителей руководителей должностные оклады устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя при наличии должности заместителя в штатном расписании

Размеры должностных окладов
по должностям работников физической культуры и спорта

Профессиональная квалификационная группа работников физической культуры и спорта

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

<i>№ п/п</i>	<i>Должность</i>	<i>Должностной оклад с 01.10.2016г. (руб.)</i>	<i>Районный ко- эффициент (руб.)</i>	<i>Итого с учетом р. к. (руб.)</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
2 квалификационный уровень				
1	тренер (на платных услугах)	6 600,00	1 980,00	8 580,00

Виды выплат компенсационного характера

№	Вид компенсационных выплат	Условия и порядок введения
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса (ТК) РФ.	По результатам специальной оценки условий труда и отнесению рабочего места к классу вредности в размере от 4 %
2.	Процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается, согласно ст. 148 ТК РФ и Постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 г. № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты», устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.	Устанавливается всем работникам НФИ КемГУ.
3.	Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) на срок совмещения профессий (должностей) в размере до 100% от должностного оклада вакансии (ст. 151 ТК).	1. Заявление работника, подписанное руководителем структурного подразделения. 2. Согласование в ПФО. 3. Приказ об установлении выплаты, трудовой договор, (дополнительное соглашение).
4.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, которое возникает в связи с его длительным отсутствием, без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100% от должностного оклада или по соглашению сторон (ст. 60,2, 151 ТК РФ). Преподавателям выполнение учебной нагрузки временно отсутствующего работника по причине временной нетрудоспособности в рамках текущего семестра оплачивается исходя из установленной ставки почасовой оплаты по представлению зав. кафедры, согласованному с деканом факультета, УМС (ст. 151 ТК, Коллективный договор НФИ КемГУ)	1. Распоряжение о возложении обязанностей временно отсутствующего работника. 2. Представление руководителя структурного подразделения, согласованного в ПФО, УМС 3. Приказ об установлении выплаты
5.	Оплата за сверхурочную работу, производимую по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, устанавливается в двойном размере за все часы сверхурочной работы (ст.152 ТК, коллективный договор НФИ КемГУ).	1. Распоряжение работодателя о сверхурочных работах. 2. Представление руководителя структурного подразделения, согласованное

№	Вид компенсационных выплат	Условия и порядок введения
		с профкомом. 3. Приказ об установлении выплаты.
6.	Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час ночного времени в размере не менее 40% от должностного оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра (ст. 154 ТК).	1. Распоряжение работодателя о работе в ночное время. 2. Представление руководителя структурного подразделения. 3. Приказ об установлении выплаты.
7.	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Оплата труда преподавателя производится в одинарном размере за проведение учебных занятий в выходные дни по утвержденному и согласованному с преподавателем графику в случае, если количество учебной нагрузки не превышает норму, установленную его индивидуальным планом (ст. 153 ТК, Коллективный договор НФИ КемГУ).	1. Распоряжение работодателя о работе в выходные и нерабочие праздничные дни. 2. Представление руководителя структурного подразделения, согласованное с профкомом. 3. Приказ об установлении выплаты.
8.	Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами регулируются Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».	1. Представление руководителя. 2. Приказ об установлении выплаты, трудовой договор, (дополнительное соглашение).



**РЕГЛАМЕНТ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ
ЗА РАБОТУ В НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ**

1. Назначение регламента

Настоящий Регламент определяет порядок и условия установления доплаты за неблагоприятные условия труда в соответствии с Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611, Постановлением Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 г. № 387/22-78 и Коллективным договором НФИ КемГУ, на рабочих местах до проведения специальной оценки условий труда.

2. Размеры и условия назначения доплаты

См. приложение 2 к Положению об оплате труда работников НФИ КемГУ.

3. Порядок оформления и сроки подачи представлений на доплату

Руководитель подразделения совместно с профоргом подразделения составляют характеристики работ и условий труда конкретных сотрудников с указанием действующих опасных и вредных факторов, в соответствии с Перечнем № 1 Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета (Приказ Комитета Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611).

Руководители подразделений подают представления с указанием действующих опасных и вредных факторов, согласованное с профкомом.

В конце каждого года до 1 декабря руководители подразделений подают представления на установление доплат сотрудникам подразделения, занятым в неблагоприятных условиях труда, на будущий год.

Представления рассматриваются, утверждаются либо отклоняются экспертной комиссией, после чего специалистом отдела охраны труда готовится приказ об установлении доплат по НФИ КемГУ.

При приеме на работу, переводе, изменении зоны обслуживания одновременно с оформлением трудового договора (дополнительного соглашения) руководители подразделений подают представление на установление доплаты за вредные, опасные и (или) особо вредные, особо опасные условия труда, после этого представления рассматриваются и утверждаются или отклоняются экс-

пертной комиссией.

Заседание комиссии проводится ежемесячно или при необходимости. Все решения комиссии оформляются протоколом.

4. Заключительные положения

Ответственность за достоверность характеристик условий труда сотрудников, действующих опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах несет руководитель структурного подразделения.

Обо всех изменениях условий труда сотрудников руководитель подразделения должен своевременно представлять дополнительные материалы в экспертную комиссию (отдел охраны труда).

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест или экспресс оценки условий труда в соответствии с Типовым положением.

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

Извлечение из Приложения № 1 к Положению о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета по высшей школе Министерства науки России, утвержденного приказом № 611 от 07.10.92 г.

ПЕРЕЧЕНЬ № 1
работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда,
при которых устанавливается доплата до 12 % включительно

22. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского и печного лаков в закрытых помещениях, с применением нитрокрасок и лаков, алкидных, пентафталевых и ПВХ красок, с применением веществ 2-4 классов опасности.
24. Нанесение на поверхности штукатурного раствора вручную, затирка поверхности вручную.
100. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.
104. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
128. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
132. Работы с постоянным магнитным полем: работы, связанные с постоянными магнитами, либо с постоянными электромагнитами (электромагниты, соленоиды и т.п.) при напряженности магнитного поля 100 Э и более.
140. Газосварные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
142. Работы с применением ядохимикатов.
146. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
152. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
153. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
154. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
155. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
159. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применением.
161. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием)
164. Работа за дисплеями ЭВМ.
175. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.



178. Работа на деревообрабатывающих станках.

179. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

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

**Перечень и размеры стимулирующих выплат
за наличие квалификационной категории**

Основанием для назначения выплат за наличие квалификационной категории является служебная записка начальника кадровой службы, подтверждающая наличие удостоверения. Выплата производится из внебюджетных средств НИФ КемГУ.

Вид квалификационной категории	Размер выплаты без учета р. к., руб.
Члены государственных академий	3 000,0
Лауреат Государственной премии РФ	2 000,0
Лауреат премии Правительства РФ	2 000,0
Почетное звание «Заслуженный деятель науки РФ»	1 800,0
Почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ»	1 800,0
Заслуженные работники РФ	1 200,0
Почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» [1]	980,0
Почетное звание по отраслям народного хозяйства, соответствующим специфике НИФ КемГУ	1 200,0
Нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» [1]	1 040,0
Патентный поверенный РФ	900,0
Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»	880,0
Нагрудный знак «Почетный работник сферы молодежной политики РФ»	980,0
Нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»	980,0
Почетное звание «Отличник физической культуры»	720,0
Почетное звание «Отличник народного образования»	720,0
Мастер спорта	720,0

[1] С учетом аналогичных званий предшествующего периода

Приложение № 3 к Коллективному договору
НФИ КемГУ на 2017-2020 г.г.

Согласовано:
Председатель профсоюзной
организации работников
НФИ КемГУ



О.И. Подурец
2017 года

Утверждаю:
Директор НФИ КемГУ



В.С. Гершгорин
2017 года

Соглашение по охране труда на 2017-2018 год

№	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Объем предполагаемого финансирования, тыс.руб. Источник финансирования	Основание финансирования
1	2	3	4	5	6
Организационные мероприятия					
1.	Проводить периодический медицинский осмотр сотрудников.	ежегодно	КС, ООТ, руководители структурных подразделений	Частично средства ФСС 250,00	Приказ Мин-здравсоцр азвития РФ № 302н от 12.04.2011
2.	Обеспечить работников НФИ КемГУ средствами индивидуальной защиты.	Ежегодно	АХЧ, руководители подразделений, ООТ	50,00	Приказ Мин-здравсоцр азвития РФ № 290н от 01.06.2009
3.	Обеспечить работников НФИ КемГУ смывающими и (или) обезвреживающими средствами.	Ежегодно	АХЧ, руководители подразделений, ООТ	5,500	Приказ Мин-здравсоцр азвития России №

					1122н от 17.12.2010
4.	Производить пополнение медицинских аптечек на вахтах учебных корпусов.	Ежегодно	АХЧ, ООТ Профком	10,00	П.7.1.18 КД
5.	Провести специальную оценку условий труда для работников с вредными и (или) опасными условиями труда (сотрудники АХЧ, лаборанты, сотрудники с/к «Олимп», редакторы).	2017-2018г	АХЧ, ООТ	100,00	ТК РФ ст.212
Итого:				415,500	
Ремонтно-строительные работы					
1.	Устройство подвесного потолка в актовом зале корпуса №2 (пр. Пионерский,13)	2017	АХЧ, ПФО	230,00	План ремонтно-строительных работ
2.	Устройство входного тамбура с ремонтом (доступная среда) в корпусе №2 (пр.Пионерский,13)	2017	АХЧ, ПФО	223,950	План ремонтно-строительных работ
3.	Ремонт системы отопления: Корпус №2 (пр.Пионерский,13) Корпус №3 (пр.Пионерский,29) Корпус №4 (пр.Металлургов,19) Корпус №5 (ул.Кузнецова, 6)	2017	АХЧ, ПФО	130,393 193,123 244,753 210,137	План ремонтно-строительных работ
4.	Замена лежака и стояков холодного водоснабжения в подвале корпуса №4 (пр.Металлургов,19)	2017	АХЧ, ПФО	479,178	План ремонтно-строительных работ
Итого:				1711,534	

Пожарная безопасность.					
1.	Огнезащитная обработка деревянных конструкций чердачных помещений учебных корпусов.	2018	АХЧ, ПФО, ОБ ГО и ЧС	150,00	ППР в РФ
2.	Испытания ограждений кровли крыш учебных корпусов.	2017	АХЧ, ПФО, ОБ ГО и ЧС	100,00	ППР в РФ
3.	Перезарядка огнетушителей.	2018	АХЧ, ПФО, ОБ ГО и ЧС	130,00	ППР в РФ
Итого:				380,00	

Начальник ПФО

Главный инженер

Нач.отдела безопасности ГО и ЧС

Гл.инженер по охране труда и ТБ

Внештатный технический инспектор труда

О.В.Богомолова

А.Ф.Бельтиков

Е.А.Малюгин

О.Ю.Култаева

Л.Ф. Долгова

**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ
ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКАМ НФИ КемГУ**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год, (единицы, комплекты)
1	2	3	4
Лаборатории, учебные мастерские, учебные полигоны			
1	Лаборант, зав. лабораторией, учебный мастер	<i>При работе непосредственно на полярографах, спектро- метрах, спектрографах и электронных микроскопах и др. приборах в химических, физических и биологических лабораториях:</i> халат хлопчатобумажный, перчатки резиновые, очки защитные	1 дежурные до износа
2	Научный сотрудник, инженер, вед. инженер, зав. лабораторией, лаборант, учебный мастер	<i>При постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами, кислотами и щелочами:</i> халат хлопчатобумажный, фартук прорезиненный с нагрудником, перчатки резиновые, очки защитные противогаз <i>При работе с кислотами:</i> халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного, <i>Лаборанту дополнительно:</i> нарукавники прорезиненные	1 дежурный дежурные до износа (но не более 1 г.) дежурный 1 дежурные

		или хлорвиниловые. <i>При работе с огне- и взрывоопасными веществами:</i> костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного, рукавицы хлопчатобумажные с огнезащитной пропиткой, маска защитная или шлем из огнезащитного материала <i>При работе с металлоорганическими веществами дополнительно:</i> перчатки кожаные	1 дежурные 1 до износа
3	Преподавателям естественнонаучных факультетов, ведущим практические занятия в лабораториях	Халат хлопчатобумажный	дежурные 1

Примечания:

1. Преподавателям, научным сотрудникам, аспирантам, инженерам, работающим в лабораториях, учебных мастерских и на полигонах, бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются по нормам, предусмотренным в пунктах 1–3 настоящих норм без права выноса из рабочих помещений

II. Общие профессии

4	Аппаратчик химводоочистки	Комбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук прорезиненный Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием Щиток защитный или Очки защитные Средство индивидуальной	1 2 1 пара До износа 12 пар До износа До износа
---	---------------------------	---	---

		защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	
5	Заведующий архивом	Халат хлопчатобумажный	До износа 1
6	Штукатур	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, Фартук из полимерных материалов с нагрудником, Головной убор Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Сапоги резиновые Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее <i>При работе с вредно действующими красками дополнительно:</i> перчатки резиновые	1 1 1 6 пар 6 пар до износа до износа до износа до износа до износа
7	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Щиток защитный лицевой или Очки защитные	1 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар До износа До износа

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Костюм или куртка на утепляющей прокладке, валенки или ботинки кожаные утепленные	До износа 1 на 2 года 1 на 1,5 года
8	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 12 пар
9	Электромонтер, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные <i>При выполнении всех работ на открытом воздухе зимой дополнительно:</i> куртка на утепляющей прокладке	1 До износа дежурные 6 пар До износа До износа 1 на 2 года
10	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием <i>Зимой дополнительно:</i>	1 1 12 пар 6 пар

		<p>куртка на утепляющей прокладке, брюки на утепленной прокладке, сапоги кирзовые утепленные или валенки, галоши на валенки Плащ непромокаемый</p>	<p>1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 3 года</p>
11	Вед. редактор, редактор 1 категории	<p>Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Респиратор</p>	<p>1 дежурный</p>
12	Комендант учебного корпуса, комендант общежития, кастелянша.	Халат хлопчатобумажный	1
13	Эл. монтер по наладке и эксплуатации вентиляционных систем	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные <i>При работе на мокрых участках работ дополнительно:</i> сапоги резиновые <i>При выполнении работ по ремонту химического оборудования:</i> костюм суконный вместо костюма хлопчатобумажного для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>При выполнении всех работ на открытом воздухе зимой дополнительно:</i> куртка на утепляющей прокладке</p>	<p>1 6 пар 1 пара 1 пара 1 1 на 2 года</p>

14	Зав. библиотекой, зав. сектором библиотеки	Халат хлопчатобумажный	дежурный
15	Вед. библиотекарь, библиотекарь, вед. библиограф, библиограф, гл. библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 на 2 года
16	Медицинская сестра	Халат (костюм) хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Полотенце	1 дежурный дежурные 2
17	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Ботинки кожаные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Пояс предохранительный <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> куртка на утепляющей прокладке, брюки на утепляющей прокладке, валенки или сапоги кожаные утепленные	1 1 пара 1 пара 6 пар 12 пар дежурный 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 1,5 года
18	Техник анализа воды	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 на 1,5 года 1 на 1,5 года дежурный дежурные до износа

19	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
		<i>Зимой дополнительно:</i> Костюм или куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников НФИ КемГУ составлены на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н (ред. от 27.01.2010 г.) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 10.09.2009 г. № 14742); приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н «Об утверждении типовых норм 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»; Постановления Минтруда России от 25.12.1997 г. № 66 (ред. от 05.05.2012 г.) «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»; Постановления Минтруда РФ от 31.12.1997 г. № 70 (ред. от 17.12.2001 г.) «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики [кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского



транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)]».

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized cursive letters, located in the bottom right corner of the page.

Приложение № 5 к Коллективному договору
НФИ КемГУ на 2017-2020 г.г.

Нормы бесплатной выдачи работникам НФИ КемГУ смывающих и (или) обезвреживающих средств

№	Профессия (должность)	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на одного работника раз в полгода
1	Аппаратчик хим-водоочистки	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 200 г (мыло) или 250 мл (жидкие МС в дозирующих устройствах) 100 мл
2	Техник анализа воды	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 100 мл
3	Водитель автомобиля	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло) или 500 мл (жидкие МС в дозирующих устройствах)
4	Штукатур	Средства комбинированного действия Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 300 г (мыло) или 500 мл (жидкие МС в дозирующих устройствах) 200 мл 100 мл
5	Уборщик служебных помещений.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие	100 мл 300 г (мыло) или 500 мл (жидкие МС в дозирующих устройствах)

		ливающие кремы, эмульсии	100 мл
6.	Дворник	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 200 мл (сезонно) 100 мл
7.	Вед. редактор редактор 1 кат.	Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 мл 100 мл
8	Зав. архивом	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	300 г (мыло) или 500 мл (жидкие МС в дозирующих устройствах) 100 мл
9	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; Слесарь-электрик по наладке и эксплуатации вентиляционных систем	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл 300 г (мыло) или 500 мл (жидкие МС в дозирующих устройствах) 200 мл 100 мл
10	Зав. библиотекой, вед. библиотекарь, вед. библиограф, библиотекарь, библиотекарь 1 категории, библиотекарь 2 категории, гл. библиотекарь, зав. сектором	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	300 г (мыло) или 500 мл (жидкие МС в дозирующих устройствах) 100 мл

библиотеки			
11	Медицинская сестра	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 100 мл
12	Слесарь-сантехник	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства Очищающие кремы, гели и пасты; Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 300 г (мыло) или 500 мл (жидкие МС в дозирующих устройствах) 200 мл 100 мл
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства Очищающие кремы, гели и пасты Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	300 г (мыло) или 500 мл (жидкие МС в дозирующих устройствах) 200 мл 100 мл
14	Лаборанты ЕГФ (при работе с кислотами и щелочами)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл 200г (мыло) или 250мл (жидкие МС в дозирующих устройствах) 100мл

Нормы бесплатной выдачи работникам НФИ КемГУ смывающих и (или) обезвреживающих средств составлены на основании Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденных приказом Минздравсоцразвития России № 1122н от 17.12.2010 г.