

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева»**  
(КузГТУ)

Председатель  
первичной организации  
Кузбасского государственного  
технического университета  
Профсоюза работников  
народного образования и науки РФ

Стрельников П.А.

\_\_\_ октября 2018 г.

Ректор  
Кузбасского государственного  
технического университета  
имени Т.Ф.Горбачева

Кречетов А.А.

\_\_\_ октября 2018 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КУЗГТУ**

**с 13 октября 2018 г. по 13 октября 2021 г.**

Рассмотрен и утвержден  
на конференции  
работников и обучающихся

\_\_\_ октября 2018 г.

**Кемерово 2018**

## Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачёва» (далее – Университет, КузГТУ), установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие значение для защиты интересов работников Университета.

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева» (далее – Работодатель) в лице ректора А.А. Кречетова, действующего на основании Устава КузГТУ;

работники КузГТУ (далее – Работники), интересы которых представляет Первичная организация Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профком) в лице председателя профсоюзного комитета П.А. Стрельникова, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем интересов членов Первичной организации Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева

Профсоюза работников народного образования и науки РФ и интересов всех Работников Университета независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с работодателем.

1.4. Положения настоящего Договора являются обязательными для исполнения Сторонами и распространяются на всех Работников Университета.

1.4.1. Работодатель и Профком могут заключать иные соглашения в соответствии со ст. 45 ТК РФ (далее – ТК РФ) о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза, а также на Работников, уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.4.2. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных Профкомом согласно ст. 30 ТК РФ.

1.5. Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, зарегистрированном в Роструде 22.12.2017 за номером 28/18-20 (далее – Отраслевое соглашение) и иными нормативными правовыми актами.

1.6. В случае пересмотра в течение срока действия Договора законодательных и нормативных актов федерального и регионального уровня в сторону улучшения положения Работников и их социальной защищенности

по сравнению с настоящим Договором будут применяться новые нормы и положения законодательных актов.

1.7. Структура разделов и перечень приложений к Договору определены по взаимному соглашению Сторон.

1.8. Подписанный Сторонами Договор регистрируется в соответствии с действующим законодательством.

1.9. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством РФ и Договором.

1.10. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

1.11. Изменения и дополнения, внесенные в Договор, а также в приложения к Договору, подлежат регистрации в соответствии с действующим законодательством.

1.12. Договор рассматривается и утверждается конференцией Работников и обучающихся КузГТУ, вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

1.13. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.14. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания действия предыдущего Договора.

## **Обязательства представителей сторон Договора**

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности; обсуждать и решать актуальные вопросы развития Университета, затрагивающие права и обязанности Работников, основываясь на принципах социального партнерства, взаимного доверия и информационной прозрачности.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Университета в пределах полученных средств.

2.2.2. Создает необходимые условия для деятельности коллектива Университета и развития социально-экономических отношений с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задач, стоящих перед Университетом.

2.2.3. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – Педагогические работники) и научных работников Университета.

2.2.4. Информировать Профком об известных Работодателю действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и локальных программах, затрагивающих социально-трудовые права Работников.

Организует совместно с Профкомом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профкома в работе коллегиальных органов управления Университета и его подразделений (ученые советы, комиссии, рабочие группы и др.).

2.2.6. Принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда с учетом мотивированного мнения Профкома.

Обеспечивает участие представителей Профкома в разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников в области оплаты труда и социальных гарантий, а также направление проектов локальных нормативных актов в Профком для учета мотивированного мнения.

2.2.7. Издаёт с учетом мнения Профкома приказы, касающиеся следующих вопросов:

- привлечения Работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- определения повышенного размера оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- массовых увольнений Работников (ст. 180 ТК РФ);
- определения размеров доплат за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- порядка использования средств на мероприятия по охране труда;
- изменения размеров ставок почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава, в том числе в филиалах Университета.

2.2.8. Обеспечивает участие представителей Профкома в составе аттестационной комиссии для аттестации научно-педагогических Работников.

2.2.9. Предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности и составе Работников, системах оплаты труда, рекомендуемых минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы, размерах средней заработной платы по категориям Работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, по учебной нагрузке по кафедрам и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

### 2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, в том числе, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает помощь членам Первичной организации КузГТУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также Работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочивших Профком на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства, принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует предотвращению трудовых споров и социальной напряженности в Университете на основе переговорного процесса.

Осуществляет урегулирование возникающих разногласий между Работодателем и Работниками в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

Оказывает помощь Работодателю в сплочении коллектива Работников для решения важнейших социально-экономических задач Университета.

2.3.4. Осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства, настоящего Договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5. Участвует в организации и выполнении социальных программ, предусмотренных Соглашением о социальных гарантиях, льготах и компенсациях Работникам Университета.

### **Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовой договор с Работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах (один из которых остается у Работника) по установленной форме согласно ТК РФ с учетом норм и положений Устава Университета и настоящего Договора.

Подписанный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме Работника на работу.

3.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников КузГТУ (Приложение 1 к Договору), должностной инструкцией, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.3. Трудовой договор с Работниками заключается, как правило, на неопределенный срок.

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

3.5. Трудовые договоры на замещение должностей Педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников в Университете могут заключаться как на



неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332, 336.1 ТК РФ.

3.6. Заключению трудового договора на замещение должности Педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников в Университете, а также переводу на такую должность, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством РФ и с учетом действующей редакции Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в Кузбасском государственном техническом университете имени Т.Ф. Горбачева, Положения о порядке замещения должностей научных работников.

3.7. Должности заведующего кафедрой Университета, декана факультета являются выборными.

Порядок проведения выборов на эти должности определяется Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в Кузбасском государственном техническом университете имени Т.Ф. Горбачева.

3.8. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом ТК РФ, настоящего Договора, Устава Университета, Положения об оплате труда работников КузГТУ.

3.9. При составлении трудового договора с Работником Работодатель руководствуется профессиональными стандартами, квалификационными справочниками, содержащими, в том числе, квалификационные характеристики, должностные обязанности и требования к уровню квалификации Работников.

3.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной

форме не позднее, чем за две недели или иной срок в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.11. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не оговоренной его трудовым договором.

3.12. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.13. Перевод или назначение Работника на другую должность, предусмотренную штатным расписанием Университета, без его согласия допускается лишь в случаях, определенных трудовым законодательством РФ.

3.14. Реорганизация Университета (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками.

При отказе Работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных выше, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ.

3.15. При увольнении Работника в связи с выходом на пенсию по старости производится разовая выплата стимулирующего характера в виде единовременного выходного пособия в размере 10% полной ставки должностного оклада (с учетом районного коэффициента) за каждый отработанный в КузГТУ полный календарный год. Выплата производится при соблюдении следующих критериев:

- общий стаж работы в КузГТУ не менее 10 лет;
- поступление на работу в КузГТУ до достижения Работником пенсионного возраста;
- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий.

## Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда Стороны исходят из того, что:

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии со ст. 144 ТК РФ и Положением об оплате труда работников КузГТУ, согласованным с Профкомом.

4.2. Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Положением об оплате труда работников КузГТУ, являющимся приложением к настоящему Договору.

4.2.1. Изменения и дополнения к Положению об оплате труда согласовываются с Профкомом и утверждаются приказом ректора.

4.3. Работодатель и Профком совместно разрабатывают формализованные критерии выполнения работы, измеряемые качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников для определения размеров выплат стимулирующего характера на принципах объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, справедливости и прозрачности. Разработанные критерии приводятся в Положении об оплате труда работников КузГТУ.

4.4. Работодатель предусматривает регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы Работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 70%;

- возможности ограничения предельной доли оплаты труда Работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Работников, устанавливаемой учредителем;

- достижения уровня оплаты труда Работников, установленного действующими нормативными документами.

4.5. За особые заслуги Работника в сфере образования, физкультуры и спорта устанавливается ежемесячная выплата

в размере 5 000 (пять тысяч) рублей при наличии у Работника одного из следующих государственных почетных званий:

- государственные почетные звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный изобретатель Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный рационализатор Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;

в размере 3 000 (три тысячи) рублей при наличии у Работника одного из следующих ведомственных почетных званий и отраслевых знаков отличия:

- ведомственные почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

- отраслевые знаки отличия «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта».

Одному Работнику выплата устанавливается только за одно звание или знак. Действия нормы распространяется на Работников КузГТУ, работающих по основному месту работы.

4.6. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от ученой степени, право на его изменение возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Минобрнауки) решения о выдаче диплома.

4.6.1. При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» с последующими изменениями и дополнениями.

4.7. Работодатель имеет право проводить специальную оценку условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.7.1. Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ. Конкретные размеры компенсаций устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.7.2. До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет Работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611, выплаты, гарантии и компенсации, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

4.8. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату Работникам в сроки, установленные ТК РФ, локальными нормативными актами Университета, трудовым договором с Работником с выдачей расчетного листка в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель проводит её индексацию в соответствии со ст. 134 ТК РФ в порядке, установленном трудовым законодательством, и в пределах объемов финансирования, выделяемого учредителем.

4.8.1. В случаях перечисления заработной платы на банковскую карточку Работник получает расчетный листок в бухгалтерии Университета или филиалах Университета.

4.9. Исчисление средней заработной платы Работника осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.07 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» с последующими изменениями и дополнениями.

4.10. При совмещении профессий (должностей) или увеличении объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников производятся доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы).

4.11. Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается в соответствии со ст. 151 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Стороны договорились продолжить совершенствование механизма стимулирования молодых кадров – Работников, впервые принятых на работу в КузГТУ не позднее 2 лет после окончания ими высшего учебного заведения.

4.12. Выплата заработной платы производится как непосредственно Работнику в месте выполнения им его трудовых обязанностей, так и путем перечисления денежных сумм на указанный Работником в письменном заявлении лицевой счет в банке (банковскую карточку) в следующие сроки:

не позднее 17 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца в размере 50% должностного оклада, 2 числа следующего месяца – окончательный расчет за отработанный месяц.

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

4.13. Работодатель и Профком договорились проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в Университете, включая размеры заработной платы Работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей подразделений и других Работников.

Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

4.14. Работодатель и Профком совместно разрабатывают предложения по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, разработке критериев оценки качества работы Работников для определения размера выплат стимулирующего характера для всех категорий Работников.

### **Рабочее время и время отдыха**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из следующего:

5.1. Продолжительность и режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, трудовым договором, заключенным с Работником, Правилами внутреннего трудового распорядка КузГТУ, а также расписанием учебных занятий.

5.2. При составлении расписания учебных занятий Работодатель не планирует без согласия Педагогического работника:

- более 6 часов аудиторной нагрузки (лекции, практические, лабораторные, семинарские занятия) в день;

- перерывы продолжительностью более 4 академических часов между аудиторными занятиями;

- аудиторные занятия после 20 часов для Педагогических работников-женщин.

5.3. Правила внутреннего трудового распорядка КузГТУ разрабатываются в соответствии с ТК РФ и с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки РФ в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Работодателем ежегодно на основании решения Ученого совета с учетом мнения Профкома устанавливается предельная индивидуальная годовая норма учебной нагрузки Педагогического работника в соответствии с нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минобрнауки РФ.

5.4.1. Для определения учебной нагрузки Педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям Университета с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом организации устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

5.5. Объем учебной работы на ставку Педагогического работника не может превышать 900 часов в год.

Годовая норма рабочего времени на ставку Педагогического работника не может превышать 1500 часов из расчета 36 часов в неделю.

5.5.1. Виды и объем работ первой и второй половины рабочего дня Педагогического работника устанавливаются на основе «Норм времени для расчета объемов учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в КузГТУ», утвержденных Ученым советом Университета с учетом



мотивированного мнения Профкома, и фиксируются в индивидуальном плане Педагогического работника.

5.5.2. Установленная предельная норма учебной нагрузки не может быть изменена заведующим кафедрой в индивидуальном порядке.

5.6. Продолжительность рабочего времени в нормальных условиях труда в Университете не может превышать законодательной нормы – 40 часов в неделю.

5.6.1. Для Педагогических работников продолжительность рабочего времени устанавливается в объёме не более 36 часов в неделю.

5.6.2. Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю.

5.6.3. Медицинским Работникам санатория-профилактория «Молодежный» продолжительность рабочего времени устанавливается в объёме не более 39 часов в неделю, врачу-стоматологу – не более 33 часов в неделю.

5.6.4. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается в объёме не более 35 часов в неделю.

5.7. При заключении трудового договора Работнику может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени, режим гибкого рабочего времени или иной режим ежедневной работы.

При этом работа с неполным рабочим днем не накладывает каких-либо ограничений на продолжительность ежегодного отпуска, исчисления стажа и других трудовых прав Работника.

5.7.1. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается для Работника согласно ст. 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.8.1. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, оформляется приказом Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

5.8.2. Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

5.8.3. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается Работнику в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8.4. Работодатель не привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные Работников, относящихся к следующим категориям:

- беременные женщины (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 268 ТК РФ);
- инвалиды (ч. 7 ст. 113 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей до трех лет (ч. 2 ст. 259 ТК РФ); матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- работники, имеющие детей-инвалидов (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

5.9. В период с 1 мая по 1 октября в целях создания благоприятных условий садово-огородной деятельности, отдыха и оздоровления Работников, работающих в режиме пятидневной рабочей недели, по представлению Профкома и по согласованию с Работодателем вводится особый режим работы, определенный Правилами внутреннего трудового распорядка КузГТУ.

5.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.11. Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков в порядке, установленном ТК РФ.

5.11.1. При составлении графика ежегодных отпусков Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется право получения отпуска в летнее или любое другое удобное для него время.

Работникам, имеющим детей-первоклассников, по решению ректора может быть предоставлен выходной день 1 сентября.

5.11.2. Работнику, имеющему путевку на лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по личному письменному заявлению Работника.

5.11.3. Участнику Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам отпуск предоставляются в удобное для него время.

5.12. При одновременном наличии у Работника права на дополнительный отпуск по нескольким основаниям, Работник вправе воспользоваться только одним из таких дополнительных оплачиваемых отпусков по своему выбору.

При этом дополнительный оплачиваемый отпуск может быть присоединен к ежегодному основному отпуску Работника или предоставлен ему в другое удобное время только после использования им ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

5.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков с учетом их возможного деления на части, переноса на другой период регулируется ТК РФ.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.14.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 (родители, супруги, дети) – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;

- Работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – 20 дней.

5.14.2. Работник может в любой момент прервать отпуск без сохранения заработной платы и выйти на работу по согласованию с Работодателем.

5.15. Изменение графика отпусков Работодателем осуществляется с согласия Работника и Профкома.

5.16. Отзыв Работника из ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника.

При наличии финансовой возможности часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией с согласия Работодателя.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.17. При предоставлении ежегодного отпуска Педагогическим работникам за первый год работы в летний период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.18.1. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска по заявлению Работника переносится на время задержки выплат с продолжением выполнения Работником своих трудовых обязанностей.

Работник в этом случае имеет право выбора новой даты начала отпуска согласно ст. 124 ТК РФ.

5.19. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством РФ, в том числе, если Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.21. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 14 календарных дней с учетом занятости (Приложение 2-2).

5.22. Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам продолжительностью не более 3-х календарных дней с сохранением заработной платы предоставляется Работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке не более 1 раза в год.

5.23. Основаниями для предоставления Работникам дополнительного оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам являются:

- рождение ребенка;
- уход за больным членом семьи Работника (родители, супруги, дети) в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством;
- похороны близких родственников Работника (родители, супруги, дети);
- регистрация брака Работника.

5.24. Работники, работающие в КузГТУ по основному месту работы и относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.24.1. При определении стажа непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей Педагогического работника по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей Педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- время, когда Педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда Педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- время замещения должностей Педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.24.2. Длительный отпуск предоставляется в период действия трудового договора на основании личного заявления Работника, поданного в отдел по работе с персоналом не позднее 1 июня текущего календарного года.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком длительных отпусков, утверждаемым ректором с учетом мнения Профкома не позднее 1 июля текущего календарного года.

По графику длительный отпуск может предоставляться в любое время в течение календарного года, но при условии, что это отрицательно не отразится на образовательном процессе.

За Педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняются место работы (должность) и объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

5.24.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод Работника на другую работу, а также его увольнение по инициативе Работодателя за исключением случаев ликвидации организации. Отзыв Работника из длительного отпуска допускается только с его согласия.

Длительный отпуск не может быть разделен на части. При выходе Работника из длительного отпуска по его инициативе, длительный отпуск считается полностью использованным. Заявление о досрочном выходе из длительного отпуска подается Работником не менее чем за 2 недели до выхода из отпуска.

Длительный отпуск не подлежит продлению на основании листка нетрудоспособности. Листок нетрудоспособности оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

Длительный отпуск может быть присоединен к основному ежегодному и дополнительному отпускам.



5.24.4. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется Педагогическим работникам КузГТУ без сохранения заработной платы, за исключением выплат стимулирующего характера, предусмотренных эффективным контрактом ППС.

### **Условия и охрана труда**

Стороны настоящего Договора рассматривают охрану труда и здоровья Работников как одно из приоритетных направлений социального партнерства и договариваются о следующем.

6.1. Стороны ежегодно на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.12.2014 № 103н г. Москва «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» разрабатывают и утверждают Соглашение по охране труда (Приложение 2), включающее в себя перечень мероприятий, в том числе проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, компенсациях Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.1.1. Ежегодно Работодатель на основании Соглашения по охране труда выделяет на выполнение мероприятий по охране труда (Приложение 2-7) денежные средства в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета в соответствии с Отраслевым соглашением.

6.1.2. Контроль исполнения Соглашения по охране труда возлагается на комиссию по охране труда, в которую входят представители Работодателя, Профкома и службы охраны труда и ГО и ЧС.

6.1.3. Исполнение мероприятий Соглашения по охране труда оформляется актом выполненных работ, который составляется один раз в шесть месяцев.

6.2. С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда Работодатель:

6.2.1. Информировывает Профком ежеквартально о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде в Университете, и выделении денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда.

6.2.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на проведение специальной оценки условий труда (Приказ Минтруда России от 10.12.2012 № 580н (ред. от 31.10.2017) «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», обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 05.12.2017 № 364-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2018 и 2020 годов».

6.2.3. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.4. Обеспечивают проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования Работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ, приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных

производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Приложение 2-5).

6.2.5. Предусматривает участие технического инспектора труда Профкома в расследовании несчастных случаев в Университете.

6.3. Для организации и проведения не реже, чем один раз в пять лет для специальной оценки условий труда в Университете Работодателем в порядке, предусмотренном ФЗ от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда», Приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н (ред. от 14.11.2016) «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» создается комиссия, а также определяется график проведения работ.

В состав комиссии включаются представители Работодателя, специалист по охране труда, представители Профкома.

Работодатель организует и финансирует специальную оценку условий труда.

Возглавляет комиссию представитель Работодателя.

Состав комиссии, а также график проведения специальной оценки условий труда утверждаются приказом Работодателя.

6.4. Работодатель обеспечивает:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования;

- выполнение работ, связанных с использованием вредных веществ, во внеучебное (внерабочее) время с предварительным извещением Работников об их проведении;

- своевременное оповещение и эвакуацию Работников при пожаре, распылении газов, отравляющих, опасных и вредных веществ в зданиях и на территории Университета;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- контроль условий труда на рабочих местах, а также за правильности применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами согласно Перечню должностей и профессий (Приложение 2-3);

- выдачу Работникам сверх установленных норм специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Перечню должностей и профессий (Приложение 2-4);

- выдачу смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке, в соответствии с установленными нормами согласно Приложению № 2-7;

- проведение обучения и проверки знаний по охране труда Работников в сроки, установленные Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 (ред. от 30.11.2016) «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», нормативными правовыми актами по охране труда;

- проведение инструктажей по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, организацию обучения безопасным

методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об изменении условий и охраны труда на рабочих местах;

- предоставление Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, на условиях, определенных законодательством, дополнительного отпуска и установление сокращенного рабочего дня согласно Приложению 3-2; на основании Приказа Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (ред. от 03.01.1991) «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

- установление Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест), выплат компенсационного характера к должностному окладу согласно Перечню профессий и должностей (Приложение 2-1);

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве;

- анализ причин несчастных случаев, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости Работников и обеспечение мер по их снижению и предупреждению;

6.5. Работодатель обеспечивает соблюдение температурного режима в служебных помещениях и в учебных аудиториях Университета в течение года в соответствии с межгосударственным стандартом ГОСТ 30494-2011г. «Здания жилые и общественные. Параметры микроклимата в помещениях». В случае если температура в помещениях ниже нормативных значений, службой охраной труда составляется акт, который передаётся ректору Университета для принятия соответствующих мер по устранению нарушения температурного режима.

6.5.1. В случаях несоответствия температурного режима, установленного санитарными правилами и нормами в аудиториях, лабораториях и других помещениях Университета Работодателем принимаются следующие меры:

- если температура в учебной аудитории, лаборатории ниже +18 градусов, Работодатель осуществляет перенос занятий в аудиторию, лабораторию с оптимальными параметрами микроклимата;

- если температура в помещениях кафедр, отделов, центров, научно-исследовательских лабораторий и др. ниже +18 градусов, Работодатель сокращает продолжительность рабочего дня с сохранением заработной платы Работникам, работающим в этих помещениях;

6.5.2. Руководитель подразделения обязан по факту несоответствия теплового режима в подведомственных подразделениях обратиться к руководителю дирекции административно-хозяйственной части со служебной запиской.

В случае необеспечения теплового режима в соответствии с требованиями санитарных норм руководителю подразделения совместно с представителем Профкома необходимо принять меры по составлению акта о нарушении теплового режима.

6.6. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья Работника вследствие нарушения требований охраны труда не по его вине, Работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление Работнику другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается в соответствии с трудовым кодексом РФ.

За Работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок до полного устранения причин, порождающих опасность.

Руководитель структурного подразделения, допустивший возникновение опасности для жизни и здоровья Работника, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.7. Профком:

6.7.1. Организует обучение представителя Профкома по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения.

6.7.2. Отслеживает соблюдение прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных условиях труда.

6.7.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Университете, контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Соглашением по охране труда.

6.7.4. Совместно с Работодателем участвует в комиссии по охране труда и осуществляет общественный контроль соблюдения безопасных условий труда в Университете.

6.8. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

### **Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

7.1. С целью содействия занятости, повышения квалификации Работников и закреплению профессиональных кадров в Университете:

7.1.1. Работодатель систематически анализирует кадровый состав и потребность структурных подразделений Университета в кадрах, профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических и других категорий Работников.

7.1.2. Работодатель способствует повышению уровня квалификации и повышению академической мобильности педагогических и научных кадров Университета.



7.2. Педагогические Работники Университета имеют право один раз в три года проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации на платной основе с отрывом или без отрыва от трудовой деятельности.

7.3. При направлении работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, выплачиваются командировочные расходы.

7.4. Стороны совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации Педагогических и научных работников и методики ее проведения.

7.5. Порядок и методика проведения аттестации Работников, занимающих должности педагогических работников, регламентируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № 293.

Порядок и методика проведения аттестации Работников, занимающих должности научных работников, регламентируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.05.2015 № 538.

7.6. При изменении типа организационно-правовой формы, ликвидации, сокращении численности или штата работников Университета Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех Работников, независимо от их членства в профсоюзной организации.

7.7. Стороны совместно обязуются при проведении структурных преобразований в Университете по возможности не допускать массовых сокращений Работников.

7.7.1. С целью недопущения массовых сокращений Стороны совместно разрабатывают организационные меры, предупреждающие массовое сокращение численности Работников организаций.

7.8. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Университета, сокращением численности или штата работников Работодатель, руководствуется нормами ТК РФ, в частности ст. 178, 179 и 180 ТК РФ.

7.8.1. Работодатель информирует Профком и органы службы занятости не менее чем за три месяца о решениях, влекущих массовые увольнения Работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

7.8.2. Увольнение считается 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;

увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней.

7.9. В случае сокращения численности или штата Работников Работодатель:

- обеспечивает высвобождаемым Работникам все установленные трудовым законодательством РФ гарантии и компенсации;

- предупреждает Работников о возможном сокращении численности или штата под подпись не менее чем за 2 месяца и предоставляет Работнику пять часов в неделю в течение рабочего дня для поиска работы с сохранением среднего заработка.

7.9.1. Не допускается увольнение по указанным основаниям:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- других Работников, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;

Работников, являющихся родителем (иным законным представителем ребенка), являющихся 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

- в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

7.9.2. При определении отбора кандидатур Работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, Работодатель реализовывает преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

7.9.3. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата Работников в первую очередь сократить вакантные ставки, ограничить прием новых работников, а также использовать:

- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутривузовских переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- увеличение объема работ, выполняемых своими силами, за счет сокращения объемов, выполняемых сторонними организациями;

7.9.4. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюзной организации КузГТУ по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

## **8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

8.1. Финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности КузГТУ и средств бюджета Профкома.

8.2. Стороны ежегодно совместно разрабатывают и подписывают Соглашение (далее – Соглашение) о социальных гарантиях, льготах и компенсациях Работникам Университета, в котором устанавливаются:

- объем и направления использования средств от приносящей доход деятельности КузГТУ, выделяемых Работодателем на реализацию социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета;

- объем и направления использования средств бюджета Профкома, выделяемых на реализацию социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета;

- размеры социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета;

- порядок расходования средств на реализацию социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета;

- процедуры контроля и отчетности.

8.2.1. До 01.01.2018 применяется порядок расходования средств от приносящей доход деятельности КузГТУ, выделяемых Работодателем на реализацию социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета, предусмотренный Коллективным договором КузГТУ на 2015-2018 гг. и его приложениями.

8.2.2. Средства, выделенные на реализацию социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета, распространяются на всех Работников Университета и могут расходоваться на следующие цели:

- оказание материальной помощи Работникам,
- частичную компенсацию расходов на санаторно-курортное лечение Работников и их детей,

- частичную компенсацию расходов на оздоровительный отдых Работников и их детей,
- финансирование проведения спортивных, культурных и праздничных мероприятий для Работников и их детей.

При изменении финансового положения КузГТУ корректировка Соглашения осуществляется Работодателем с учетом мнения Профкома.

8.3. Работодатель оказывает Работникам единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- смерти Работника, его близких родственников (родителей, супруга, детей) (при наличии подтверждающего документа);
- краже или утрате имущества при пожаре (при наличии подтверждающего документа);
- затрат на операции и лечение, в том числе несовершеннолетних детей Работника (при наличии подтверждающего документа);
- покупки угля для отопления жилья (при наличии подтверждающего документа);
- оплаты ипотечного кредита (при наличии подтверждающего документа);
- несчастным случаем на производстве (при наличии подтверждающего документа).

Профком выделяет средства из бюджета Профкома для оказания материальной помощи членам профсоюза.

8.4. Работодатель и Профком оказывают содействие Совету ветеранов КузГТУ. Средства на организационные мероприятия Совета ветеранов включаются в Соглашение.

8.5. В рамках Соглашения выделяются средства для проведения новогоднего и других праздников для несовершеннолетних детей и Работников Университета.

Работники, имеющие несовершеннолетних детей, в том числе опекаемых:

- в возрасте до 14 лет включительно (на 31 декабря текущего года), обеспечиваются бесплатным новогодним подарком для каждого ребенка;

- в возрасте старше 14 лет обеспечиваются бесплатным новогодним подарком для каждого ребенка при условии предоставления в Профком в срок до 30 сентября текущего года документов, подтверждающих факт обучения в общеобразовательной школе.

8.6. Стороны договорились о сохранении всех объектов социально-культурного назначения, принадлежащих Университету, включая спортивно-оздоровительный лагерь «Писаные скалы», Центр отдыха «Политех» в пгт. Шерегеш, санаторий-профилакторий «Молодежный», Студенческий комбинат питания.

Работникам из средств, предусмотренных Соглашением, предоставляются льготные путёвки в спортивно-оздоровительный лагерь «Писаные скалы», Центр отдыха «Политех» в пгт. Шерегеш, санаторий-профилакторий «Молодежный».

8.7. Работодатель ежегодно выделяет денежные средства для поздравления Работников, проработавших в Университете не менее года, в честь юбилейных дат: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 лет, а также коллективов структурных подразделений Университета. Условия выплат в честь юбилейных дат устанавливаются Положением об оплате труда работников КузГТУ.

Сведения о юбилеях (ФИО, подразделение, должность) на текущий год предоставляются отделом по работе с персоналом Университета Профкому по его запросу.

8.8. Работник имеет право 1 раз в 4 года на частичную компенсацию затрат по приобретению путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых из средств, предусмотренных Соглашением.

8.8.1. Частичная компенсация расходов на приобретение санаторно-курортных и оздоровительных путевок для Работников и их детей распространяется:

- на санаторно-курортные путевки (включая путевки «Мать и дитя») в пределах Российской Федерации;

- детские путевки в санаторно-оздоровительные, спортивно-оздоровительные и оздоровительные лагеря в пределах Российской Федерации;

- путевки в Центр отдыха «Политех» в пгт. Шерегеш;

- проживание в Спортивно-оздоровительном лагере «Писаные скалы»;

- курсовки в санаторий-профилакторий «Молодежный».

Порядок учета и распределения поданных заявлений, распределения частичных денежных компенсаций расходов на приобретение путевок Работникам и их детям определяется Соглашением.

8.9. Работодатель Совместно с Профкомом проводит отбор страховых компаний по программе ДМС в качестве корпоративного клиента для желающих участвовать в этой программе Работников. Полис ДМС предоставляется Работнику при условии 100% оплаты из средств Работника. При наличии средств Работодатель может принять решение по возмещению части стоимости полиса ДМС.

8.10. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают организацию и проведение спортивных мероприятий Университета.

Порядок и сроки проведения ежегодной Спартакиады работников КузГТУ по различным видам спорта определяются Положением о спартакиаде работников КузГТУ.

8.10.1. В рамках средств, предусмотренных Соглашением, Работодатель оплачивает затраты на приобретение спортивной формы сборным командам Университета, взносы за выступления на городских, областных и иных соревнованиях.

Работодатель и Профком поощряют активных участников и организаторов спортивных соревнований за спортивные заслуги и популяризацию здорового образа жизни.

8.10.2. Работодатель разрешает занятие физической культурой и спортом Работникам и членам их семей на базе существующих спортивных сооружений в выходные дни:

- спортивный зал корпуса №1 – не менее 2-х часов;
- спортивный зал на базе учебного корпуса №9 – не менее 2-х часов;
- зал настольного тенниса – не менее 2-х часов.
- лыжная база.

8.11. По просьбе Профкома Работодатель может выделять автотранспорт для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, решения вопросов социально-бытового обслуживания Работников.

8.12. Профкому предоставляется право проводить опрос Работников с целью определения общественного мнения по качеству приготовления и стоимости питания в Студенческом комбинате питания Университета, а также совместно с директором Студенческого комбината питания рассматривать претензии и предложения Работников по вопросам обслуживания, ассортимента и санитарного состояния.

8.13. Работодатель при возможности предоставляет Работникам помещения Студенческого комбината питания Университета для проведения коллективных мероприятий и прочих услуг.

Условия оплаты устанавливаются по согласованию с заказчиком мероприятия.

8.14. Профком ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

### **Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

9.1. Права и гарантии деятельности Профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской



Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, действующего Отраслевого соглашения, Устава Университета и положений настоящего Договора.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель:

9.2.1. Соблюдает права и гарантии Профкома, способствует его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.2.2. Не допускает ограничение гарантированных законом и настоящим Договором социально-трудовых и иных прав, принуждение, увольнение или иные формы воздействия на Работника в связи с его членством в Профсоюзной организации.

9.2.3. Предоставляет Профкому:

- как минимум одно помещение в первом корпусе Университета, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома и проведения собраний Работников;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы;

- обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства.

9.2.4. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное удержание и перечисление с расчетного счета Университета на расчетный счет Профкома средств в размере 1% заработной платы.

9.2.5. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, не состоящих в профсоюзе, ежемесячное бесплатное удержание

и перечисление с расчетного счета Университета на расчетный счет Профкома средств в размере, указанном в заявлении.

Ежемесячно Профком передает заявления Работников в бухгалтерию по акту.

Бухгалтерия ежемесячно передает Профкому сведения по удержанным взносам, включающие список Работников и сумму удержанных профсоюзных взносов.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату Работников.

9.3. Профком может ходатайствовать перед Работодателем о поощрении и награждении Работников Университета.

Представитель Профкома принимает участие в обсуждении кандидатур Работников, представляемых к награждению государственными наградами.

9.4. Стороны признают гарантии Работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов работников Университета и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.4.1. Работник, входящий в состав профбюро подразделения Университета, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профбюро, членом которого он является.

Руководитель профбюро подразделения Университета не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома.

Члены Профкома и председатель Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Кемеровской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Перемещение или временный перевод указанных Работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома.

9.4.2. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением,

Работников, входящих в состав профбюро подразделения Университета, допускается только с предварительного согласия выборного профбюро, членами которого они являются;

руководителей профбюро подразделения Университета допускается только с предварительного согласия Профкома;

членов Профкома и председателя Профкома допускается только с предварительного согласия Кемеровской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.5. Члены Профкома, уполномоченные по охране труда Профкома освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Университета.

9.6. Стороны согласились, что:

- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в Университете, занимающим должности научно-педагогических работников, учебная нагрузка устанавливается в объеме на 50 часов ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению Университета;

- членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в Университете и не занимающим должности научно-педагогических работников, предоставляется возможность выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива в рабочее время по согласованию с руководителем подразделения.

9.7. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав Профкома:

9.7.1. Работникам, избранным на выборные должности в Профком, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя должность,

а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная должность в Университете.

9.7.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками Профкома социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих для Работников Университета в соответствии с Коллективным договором, Соглашением о социальных гарантиях, льготах и компенсациях Работникам Университета.

9.7.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для Работников с ненормированным рабочим днем.

9.7.4 Работа на выборных должностях профсоюзной организации Университета признается значимой для деятельности Университета, институтов, факультета, кафедр и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке методики расчета выплат стимулирующего характера для ППС.

9.7.5. Работодатель по представлению Профкома вправе устанавливать выплату стимулирующего характера членам Профкома и председателям профбюро структурных подразделений Университета (кроме ППС) за осуществление обязанностей, предусмотренных Уставом Профкома.

Размер надбавки (оплаты) устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору на основании ст. 377 ТК РФ.

9.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

### **Контроль соблюдения Договора**

10.1. Контроль соблюдения Договора осуществляется Профкомом, Работодателем и соответствующими органами по труду.

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

10.3. Результаты соблюдения Договора докладываются один раз в год на Ученом совете и размещаются на сайте Университета.

10.4. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать их реализации в рамках действующего законодательства и уставных норм.

10.5. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева»  
(КузГТУ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
первичной организации КузГТУ  
Профсоюза работников народно-  
го образования и науки РФ

П.А. СТРЕЛЬНИКОВ

« » 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора  
Кузбасского государственного  
технического университета  
им. Т.Ф. Горбачева

А.А. КРЕЧЕТОВ

« » 2018 г.

**Положение**  
**об оплате труда работников КузГТУ**

Кемерово 2018

## 1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате работников КузГТУ (далее Положение) регулирует порядок и правила оплаты труда работников в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева» (далее КузГТУ).

1.2 Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников КузГТУ за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений) (далее ТК РФ);
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011 № 1 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом от 02.04.2008 № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;
- Приказ от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления

выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- другими Федеральными законами и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## 2. Аббревиатуры, сокращения

### 2.1 Аббревиатуры

<b>АУП</b>	– административно-управленческий персонал;
<b>ВАК</b>	– высшая аттестационная комиссия;
<b>ВП</b>	– вспомогательный персонал;
<b>ВСХ</b>	– выплата стимулирующего характера;
<b>ДПО</b>	– дополнительное профессиональное образование;
<b>ИДПО</b>	– институт дополнительного профессионального образования;
<b>КУ</b>	– квалификационный уровень;
<b>КузГТУ</b>	– федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева»;
<b>НР</b>	– научные работники;
<b>НИР</b>	– научно-исследовательская работа;
<b>НИУ</b>	– научно-инновационное управление;
<b>ОАД</b>	– отдел аспирантуры, докторантуры;
<b>ПВСХ</b>	– плановые выплаты стимулирующего характера;
<b>ПК</b>	– повышающий коэффициент;
<b>ПКГ</b>	– профессиональная квалификационная группа;
<b>ППС</b>	– профессорско-преподавательский состав;
<b>РФ</b>	– Российская Федерация;
<b>СНГ</b>	– содружество независимых государств;
<b>УВР</b>	– управление внеучебной работы;
<b>УМУ</b>	– учебно-методическое управление;
<b>ФЗ</b>	– федеральный закон;
<b>ФИО</b>	– фамилия, имя, отчество.

### 2.2. Сокращения

усл.	– условно
п.л.	– печатный лист
пр.	– прочее
ед.	– единица
пп.	– подпункт
п	- пункт



### 3 Определения

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

**Базовый оклад** – оклад работника без учета повышающего коэффициента, формирующего должностной оклад, а также без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и т.п.) и выплаты стимулирующего характера (доплаты и надбавки стимулирующего характера и премиальные выплаты).

**Совмещение профессий (должностей)** – выполнение работником с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

**Совместительство** – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

**Повышающий коэффициент** – коэффициент, устанавливаемый к базовому окладу и формирующий должностной оклад по квалификационному уровню.

**Профессорско-преподавательский состав (ППС)** – работники учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ.

**Научные работники (НР)** – работники учреждения, обладающие необходимой квалификацией и профессионально занимающиеся научной и (или) научно-технической деятельностью.

**Административно-управленческий персонал (АУП)** – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

**Учебно-вспомогательный персонал (УВП)** – работники университета, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС.

**Прочий обслуживающий персонал (ПОП)** – работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Университета, и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

**Штатное расписание** – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание содержит перечень должностей, количество штатных единиц, размеры должностных окладов, месячный фонд оплаты труда в части должностных окладов.

#### **4 Порядок формирования фонда оплаты труда**

Фонд оплаты труда КузГТУ формируется на календарный год и утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности Университета. Размер фонда зависит от объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), выделяемых учредителем, объема планируемых к получению в текущем году средств от осуществления приносящей доход деятельности и поступления средств из иных источников, не запрещенных законодательством РФ.

#### **5 Порядок и условия оплаты труда работников**

5.1 Размеры базовых и должностных окладов, а также размеры соответствующих повышающих коэффициентов определяются по ПКГ и КУ и утверждаются приказом ректора в порядке, установленном трудовым законодательством. Должностные оклады выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами.

5.2 Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, повышающим коэффициентам, базовых окладов по должностям, компенсационных и стимулирующих выплат, ставок почасовой оплаты труда.

Должностные оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений (отделов, управлений и т.п.) КузГТУ устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений (отделов, управлений и т.п.).

В случае если должности работников КузГТУ, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, размеры базовых и должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

5.3 Должностной оклад работника КузГТУ формируется путем умножения базового оклада по ПКГ на повышающий коэффициент по КУ, к которому относится должность работника. Сумма должностного оклада округляется до ближайшего целого числа, кратного пяти.

5.4 Конкретные размеры должностных окладов приведены в Приложении 4 к настоящему Положению. При изменении должностных окладов новые размеры утверждаются приказом ректора с учетом мотивированного мнения Первичной организации КузГТУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5.5 Заработная плата работника КузГТУ может состоять из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (установленных не менее чем на 6 месяцев) отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении, заключаемом между работником и работодателем.

5.6 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

5.7 Заработная плата работника предельными размерами не ограничена. В то же время, размеры базовых и должностных окладов всех категорий работников, размеры доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования устанавливаются в пределах имеющихся на оплату труда средств.

5.8 Работникам обеспечивается равная оплата труда за работу равного объема и сложности.

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

5.10 В случае индексации заработной платы составляются новые приложения, определяющие размеры должностных окладов по ПКГ и КУ, которые вступают в силу с даты, указанной в приказе ректора Университета. Ранее действовавшие приложения считаются недействительными.

5.11 Положения об оплате труда работников филиалов КузГТУ разрабатываются в филиалах самостоятельно с учетом норм, содержащихся в данном Положении.

5.12 Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его ректором и согласования с Первичной организацией КузГТУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Все изменения и дополнения к Положению оформляются приказами ректора и согласовываются с Первичной организацией КузГТУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

## **6 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

6.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

6.3 Работникам Университета могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

6.3.1 выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в соответствии со ст. 147 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются в виде процентных надбавок к должностному окладу;

6.3.2 процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (согласно ст. 148 ТК РФ и Постановлению ВЦСПС от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предпри-

ятий, 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);

6.3.3 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- повышенная оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- процентная надбавка за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- повышенная оплата в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом. 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 праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.3.4 процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием (в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»). Ежемесячная надбавка устанавливается к окладу на определенный срок. Конкретный размер процентной надбавки устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, утверждается приказом ректора;

6.3.5 доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (устанавливается в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## **7 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

7.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

7.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях стимулирования работников университета к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

7.3 Фонд стимулирующих выплат – это общая сумма средств Университета, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, научных работников и сотрудников прочего обслуживающего персонала, а также иных видов персонала.

7.4 Конкретный фонд на выплаты стимулирующего характера в текущем месяце рассчитывается планово-экономическим отделом, утверждается ректором и доводится до руководителей структурных подразделений до 15 числа текущего месяца.

7.5 Не допускается установление выплат стимулирующего характера по одному и тому же основанию.

7.6 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора в следующем порядке:

7.6.1 решение об установлении выплат стимулирующего характера в отношении проректоров, главного бухгалтера и руководителей подразделений, напрямую подчиненных ректору, принимается им непосредственно;

7.6.2 директорам институтов/деканам факультетов, руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно проректорам – по мотивированному представлению курирующего проректора;

7.6.3 заведующим кафедрами – по мотивированному представлению соответствующих директоров институтов/деканов факультетов, согласованному с курирующим проректором либо только по представлению курирующего проректора;

7.6.4 остальным работникам (кроме работников, указанных в подпункте 7.6.5), занятым в структурных подразделениях – по мотивированным представлениям непосредственных руководителей структурных подразделений;

7.6.5 научным работникам и иным работникам КузГТУ, осуществляющим деятельность по договорам на НИР – по мотивированным представлениям проректора по НИР либо руководителя темы/проекта НИР.

7.6.6 В представлениях, подаваемых для установления выплат стимулирующего характера работнику, указываются критерии, позволяющие оценить результативность и качество его работы. За соответствующее оформление представлений ответственность несут инициаторы данных представлений (инициаторы указаны в п.7.6.1-7.6.5).

7.7 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться только штатным работникам КузГТУ, за исключением внутренних совместителей.

7.8 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться либо в процентном отношении к должностному окладу, либо в абсолютных размерах.

7.9 Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера подлежит пересмотру при переводе работника на иную должность или в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ и в случае изменения системы оплаты труда.

7.10 Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для начисления выплат стимулирующего характера, в связи с призывом на службу в Вооруженные силы, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, прохождением курсов по переподготовке (переквалификации) и повышению квалификации, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, предоставлением отпуска по беременности и родам, уходу за детьми и другими уважительными причинами, выплата стимулирующих надбавок производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

7.11 Лицам, поступившим на работу в КузГТУ, в течение периода принятого в качестве расчетного для начисления выплат стимулирующего характера, данная выплата может быть установлена с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

7.12 Работникам университета могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

7.12.1 Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам университета на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год).

7.12.2 Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период производятся конкретному работнику за фактически отработанное время в расчетном периоде, включая время нахождения работника в служебной командировке. Расчетным периодом считается:

- месяц;
- квартал;
- учебный год;
- календарный год

7.12.3 За особые заслуги работника в сфере образования, физкультуры и спорта устанавливается ежемесячная выплата в размере 5 000 (пять тысяч) рублей при наличии у Работника государственного почетного звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный изобретатель Российской Федерации»,

«Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный рационализатор Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;

За особые заслуги работника в сфере образования, физкультуры и спорта устанавливается ежемесячная выплата в размере 3 000 (три тысячи) рублей при наличии у Работника почетного звания и отраслевых знаков отличия:

- ведомственные почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

- отраслевые знаки отличия «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта».

Работнику выплата устанавливается только за одно звание или знак.

7.12.4 Выплата стимулирующего характера за качественное и своевременное выполнение НИР и обеспечение выполнения договорных условий в рамках проводимых исследовательских работ (только из средств НИР в пределах сумм заключенных контрактов/договоров) может производиться как по основному месту работы, так и по внутривузовскому совместительству.

7.13 Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые из средств от приносящей доход деятельности КузГТУ:

7.13.1 в целях мотивации молодых преподавателей в возрасте до 30 лет, ведущих активные научные исследования и занимающихся повышением профессионального мастерства, выделяются дополнительные средства в размере до 30% фонда выплат стимулирующего характера, направляемых на выплаты по эффективному контракту для профессорско-преподавательского состава. Распределение данных средств производится в соответствии с Положением «О статусе молодого преподавателя-исследователя в федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева»;

7.13.2 в целях поощрения опытных педагогических работников КузГТУ, внесших значительный вклад в повышение качества образования, развитие науки, решение научных проблем, развитие обучения и воспитания обучающихся, освоение новых образовательных технологий, научно-исследовательских процессов в вузе, предусмотрено установление выплат стимулирующего характера профессорам и доцентам КузГТУ, которым присвоен статус «консультант» либо «наставник»; выплаты производятся согласно Положению «О статусе консультанта и наставника в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева»;

7.13.3 в целях стимулирования преподавателей и научных сотрудников, работающих в КузГТУ по основному месту работы и признанных победителями конкурса на получение внутриуниверситетских грантов на обучение по программам аспирантуры очной формы обучения в КузГТУ в соответствии с Положением «О получении внутриуниверситетских грантов на обучение по программам аспирантуры оч-

ной формы обучения в КузГТУ», выделяются средства, предназначенные на выплату стимулирующего характера (предусмотренные в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год). Размер выплаты не может превышать стоимости одного года по очной форме обучения.

7.13.4 разовая выплата стимулирующего характера для работников Университета, работающих по основному месту работы (непрерывный стаж в КузГТУ составляет не менее года), в честь юбилейных дат: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 - в размере 12 000 рублей;

7.13.5 разовая выплата стимулирующего характера в виде единовременного выходного пособия в размере 10% полной ставки должностного оклада за каждый отработанный в КузГТУ полный календарный год при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости. Выплата производится при соблюдении следующих критериев:

- общий стаж работы в Университете не менее 10 лет;
- поступление на работу в Университете до достижения работником пенсионного возраста;
- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий.

7.13.6 разовая выплата стимулирующего характера в размере 10 000 (десять тысяч) рублей при награждении штатного работника университета (не являющегося внешним совместителем) нагрудным знаком «Честь и слава КузГТУ».

7.14 Методики установления стимулирующих выплат для отдельных категорий работников, включаемые в состав настоящего Положения в виде приложений, утверждаются на Ученом совете КузГТУ с учетом мнения представительного органа работников.

Методики установления стимулирующих выплат для всех категорий работников разрабатываются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, которые приводятся в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

7.15 Руководители структурных подразделений (директоры институтов, декан факультета, заведующие кафедрами, начальники/руководители управлений, отделов и служб и т.п.) обязаны ежемесячно информировать членов своего коллектива о распределении выплат стимулирующего характера.

7.16 Основания для выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному персоналу доводятся до работников непосредственным руководителем и после согласования с профгруппоргом кафедры представляются на согласование директору института/декану факультета.

## **8 Особенности оплаты труда профессорско-преподавательского состава, научных и медицинских работников КузГТУ**

8.1 Особенности оплаты труда профессорско-преподавательского состава.

8.1.1 К должностям профессорско-преподавательского состава относятся должности директора института (осуществляющего основную образовательную деятельность), декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента.

8.1.2 Норма часов педагогической (преподавательской) работы на ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности



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

Суммарная нагрузка работника из числа ППС не может превышать 1,5 ставок плюс не более 300 часов почасовой нагрузки в учебный год. Причем суммарная нагрузка определяется по КузГТУ в целом, т.е. с учетом нагрузки во всех его подразделениях в т.ч. в филиалах.

8.1.3 В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26.10.2012 № 2190-р средняя заработная плата работников из числа профессорско-преподавательского состава в 2018 составляет не менее 200% от средней заработной платы по экономике региона.

8.1.4 Для обеспечения выполнения, установленных Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, показателей средней заработной платы ППС, планово-экономический отдел дважды в год (до 15 февраля и до 15 сентября) рассчитывает объем средств на выплаты стимулирующего характера. При расчете учитывается, что не менее 15% от установленных показателей должно обеспечиваться за счет выплат по НИР и ДПО. Рассчитанный фонд на выплаты стимулирующего характера ППС доводится до проректора по учебной работе, директоров институтов/декана факультета и остается неизменным в течение всего семестра. Данный фонд распределяется в соответствии с методикой распределения выплат стимулирующего характера профессорско-преподавательскому составу.

8.1.5 Размеры часовых ставок оплаты труда профессорско-преподавательского состава КузГТУ и отдельных специалистов, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в КузГТУ, утверждаются приказом ректора.

8.2 Особенности оплаты труда научных работников.

8.2.1 В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26.10.2012 № 2190-р, средняя заработная плата научных работников в 2018 составляет не менее 200% от средней заработной платы по экономике региона.

8.3 Особенности оплаты труда медицинских работников.

8.3.1 К медицинским работникам в КузГТУ относятся работники санатория-профилактория «Молодежный» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20.12.2012 г. № 1183н "Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»

8.3.2 В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, средняя заработная плата медицинских работников должна соответствовать следующим показателям:

- врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг) в 2018 – не менее 200% от средней заработной платы по экономике региона;

- средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий предоставление медицинских услуг) в 2018 – не менее 100% от средней заработной платы по экономике региона;

- младший медицинский персонал (персонал, обеспечивающий предоставление медицинских услуг) в 2018 – не менее 100% от средней заработной платы по экономике региона.

## **9 Условия оплаты труда ректора, проректоров, и главного бухгалтера**

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

9.2 Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера ректора определяются учредителем КузГТУ и фиксируются в трудовом договоре между Министерством науки и высшего образования РФ и ректором.

9.3 Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10-30%% меньше должностного оклада ректора.

9.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

9.5 Выплаты стимулирующего характера (премии) устанавливаются ректору по решению Министерства науки и высшего образования РФ с учетом результатов деятельности Университета и критериев оценки эффективности работы учреждения, утверждаемых Министерством науки и высшего образования РФ.

9.5 Условиями установления проректорам и главному бухгалтеру стимулирующих (премиальных) выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год являются

- успешное достижение уставных целей КузГТУ по конкретному направлению, курируемому проректором, главным бухгалтером;
- оценка, полученная КузГТУ в Министерстве науки и высшего образования и РФ, в соответствии с которой ректору устанавливается стимулирующая выплата;
- иные индивидуальные критерии и условия установления выплат стимулирующего характера установлены в трудовых договорах с проректорами и главным бухгалтером.

## **10 Формирование штатного расписания КузГТУ**

10.1 Штатное расписание КузГТУ утверждается ректором.

10.2 Штатное расписание КузГТУ включает в себя должности профессорско-преподавательского состава, научных работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, прочего обслуживающего персонала, должности медицинских работников, должности работников культуры и искусства. Численный состав работников КузГТУ должен быть достаточным для выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10.3 Штатное расписание по категориям персонала составляется по всем структурным подразделениям КузГТУ: филиал, институт, факультет, кафедра, управление, отдел, научно-техническая библиотека и т. п. в соответствии с Уставом КузГТУ.

10.4 Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой КузГТУ в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством РФ соотношения численности обучающихся, приходящихся на

одного преподавателя, в пределах средств, предусмотренных на эти цели в Плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

10.5 Доля административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников соответствует нормам, утвержденным Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». На 2018 годы – 37%, при изменении данной доли в указанном выше Распоряжении Правительства действующей будет считаться новая норма.

10.6 В штатное расписание КузГТУ могут вноситься изменения, утверждаемые приказом ректора.

**Приложение 1**  
**к Положению об оплате труда работников КузГТУ**

**Методика распределения выплат стимулирующего характера профессорско-преподавательскому составу в соответствии с эффективным контрактом**

Общий фонд  $\Phi_{\text{ЭФФК}}$  на выплаты по эффективному контракту для ППС состоит из выплат  $\Phi$  в соответствии с пунктами 7.12, 7.13.1 и 7.13.2 Положения об оплате труда работников КузГТУ, выплат  $\Phi_{1-24}$  (по показателям эффективного контракта п.п. 1-24 Приложения 1.3) и разовых выплат  $\Phi_{25}$  стимулирующего характера (по показателю эффективного контракта п.25 Приложения 1.3)

$$\Phi_{\text{ЭФФК}} = \Phi_{\text{ВСХ}} + \Phi_{1-24} + \Phi_{25}$$

При этом

$$\Phi_{1-24} = 1/3(\Phi_{\text{ЭФФК}} - \Phi)$$

и

$$\Phi_{25} = 2/3(\Phi_{\text{ЭФФК}} - \Phi).$$

Фонд на выплаты  $\Phi_{1-24} + \Phi_{25}$  делится на три части:

76% – фонд на выплаты ППС

16% – фонд на выплаты заведующим кафедрами

8% – фонд на выплаты директорам институтов/декану факультета

Фонд  $\Phi_{25}$  для ППС, распределяется по кафедрам пропорционально фонду оплаты труда по должностным окладам по фактически занимаемым ставкам, за исключением ставок заведующих кафедрами (выплата производится на основании мотивированного представления заведующего кафедрой, согласованного с директором института/деканом факультета). Основания для выплат по показателю эффективного контракта п.25 Приложения 1.3 доводятся до работников непосредственным руководителем и после согласования с профгруппоргом кафедры представляются на согласование директору института/декану факультета ежемесячно (Приложение 2).

При определении размера выплаты учитывается выполнение преподавателем индивидуального плана, постоянных обязанностей или разовых заданий, не предусмотренных индивидуальным планом, а также качество и уровень работы. По решению коллектива кафедры, оформленному протоколом до начала семестра (в июне и январе), эффективность работы преподавателей оценивается по результатам работы за предыдущий месяц, либо за предыдущий семестр. Во втором случае на все месяцы текущего семестра по кафедре устанавливается постоянный долевого коэффициент каждому преподавателю, причем сумма долевых коэффициентов всех преподавателей кафедры равна 1. Директора институтов/декан факультета и заведующие кафедрами не могут включать себя в представления на выплаты по показателю эффективного контракта п.25 Приложения 1.3 из фондов кафедр.

Размер выплат по показателям эффективного контракта  $\Phi_{1-24}$  определяется произведением количества баллов (из перечня показателей 1-24 Приложения 3), набранных преподавателем за отчетный период, на стоимость балла.

Стоимость балла определяется путем деления фонда  $\Phi_{1-24}$  на общую сумму баллов всех преподавателей за отчетный период.

Подсчет баллов и установление размера выплат по показателям эффективного контракта  $\Phi_{1-24}$  производится 2 раза в год (на 1 сентября – по данным за период с 01 февраля по 31 августа и на 1 февраля – по данным за период с 01 сентября по 31 января). Установление выплат по показателям эффективного контракта  $\Phi_{1-24}$  производится также дважды в год, в осеннем семе-

стре – на период с 01 сентября по 31 января и на весенний семестр на период с 01 февраля по 30 июня.

### **Выплаты по эффективному контракту директорам институтов (декану факультета)**

Эффективность работы директора (декана) оценивается набором показателей (Приложение 1.1), каждый из которых имеет пороговое значение, величина которого определяется курирующим проректором по направлению, исходя из общих показателей эффективности деятельности университета, утверждаемым ежегодно Ученым советом КузГТУ. Балл по каждой позиции начисляется следующим образом:

- равен 0, если показатель выполнен менее чем на 70 % (кроме показателей 1, 4);
- пропорционален выполнению, если показатель выполнен на 70 % и выше, но не более максимального значения.

Стоимость балла определяется 2 раза в год (на 1 сентября и 1 февраля) следующим образом: Общий Фонд на выплаты стимулирующего характера директорам институтов/декану факультета (8% от фонда  $\Phi_{1-24} + \Phi_{25}$ ), деленный на общую сумму баллов всех директоров институтов/декана факультета, за отчетный период.

Ежемесячная выплата определяется произведением количества баллов на стоимость балла в соответствующем периоде и на ежемесячный коэффициент выполнения административных показателей.

Ежемесячный коэффициент выполнения административных показателей определяется произведением соответствующих коэффициентов административных показателей.

### **Выплаты по эффективному контракту заведующему кафедрой.**

Эффективность работы заведующего кафедрой оценивается набором показателей (Приложение 1.2), каждый из которых имеет пороговое значение, величина которого определяется директором института (деканом факультета) исходя из общих показателей эффективности деятельности института (факультета), утверждаемым ежегодно Ученым советом КузГТУ. Балл по каждой позиции начисляется следующим образом:

- равен 0, если показатель выполнен менее чем на 70 %; (кроме показателя 1)
- пропорционален выполнению, если показатель выполнен на 70 % и выше, но не более максимального значения.

Стоимость балла определяется 2 раза в год (на 1 сентября и 1 февраля) следующим образом: Общий Фонд на выплаты стимулирующего характера заведующим кафедрами (16% от фонда  $\Phi_{1-24} + \Phi_{25}$ ), деленный на общую сумму баллов всех заведующих кафедрами, за отчетный период.

Ежемесячная выплата определяется произведением количества баллов на стоимость балла в соответствующем периоде и на ежемесячный коэффициент выполнения административных показателей.

Ежемесячный коэффициент выполнения административных показателей определяется произведением соответствующих коэффициентов административных показателей.

### Показатели эффективного контракта директора института (декана факультета)

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
<b>Мониторинговые показатели эффективности и решения ученого совета КузГТУ</b>					
1	Выполнение КЦП по бюджету, %	100	3	Ежегодно	Для институтов, реализующих образовательные программы с КЦП
2	Удельный вес численности студентов, обучающихся по целевому обучению по программам бакалавриата и специалитета, %		1	Ежегодно	Для институтов реализующих образовательные программы с КЦП
3	Доля приведенного контингента студентов, обучающихся по программам магистратуры, %		2	Учебный год	
4	Удельный вес численности студентов, имеющих диплом бакалавра, специалиста или магистра других организаций, принятых на первый курс на обучение по программам магистратуры образовательной организации, в общей численности студентов, принятых на первый курс по программам магистратуры на очную форму обучения, %		1	Учебный год	
5	Средний балл ЕГЭ студентов, зачисленных на первый курс		5	Год	Бакалавриат/специалитет (очное обучение)
6	Минимальный балл ЕГЭ студентов, зачисленных на первый курс		1	Год	
7	Доля учебных курсов, полностью обеспеченных в системе электронного обучения Moodle, %		2	Семестр	Определяется на начало учебного семестра
8	Объем средств от реализации дополнительных образовательных программ сотрудниками института (факультета), тыс. руб. (%)		1	Семестр	

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
9	Количество публикаций в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science; в журналах, индексируемых в международных базах данных Scopus или Web of Science и входящих в первый квартиль по профилю публикации; в журналах, индексируемых в международных базах данных Scopus или Web of Science и входящих во второй квартиль по профилю публикации.		6 18 12	Семестр	
10	Количество публикаций в Scopus		6	Семестр	
11	Количество публикаций в РИНЦ		3	Семестр	
12	Доходы института от НИ-ОКР, тыс. руб. (тыс.руб./ставку ППС)		22	Семестр	
13	Объем средств, полученных вузом от управления объектами интеллектуальной собственности, тыс. руб.		1	Семестр	
14	Количество монографий		5	Семестр	
15	Численность аспирантов (адъюнктов), ординаторов, интернов, ассистентов-стажеров докторантов образовательной организации в расчете на 100 студентов (приведенного контингента), %		7	Учебный год	
16	Доля аспирантов, защитивших диссертацию в срок и в течение 1-го года после окончания аспирантуры, %		3	Семестр	
17	Защищенные диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, ед.		3	Семестр	
18	Защищенные диссертации на соискание ученой степени доктора наук, ед.		3	Семестр	
19	Доля студентов очной формы обучения, принимавших участие в оплачиваемых НИР, %		1	Семестр	
20	Количество полученных патентов, авторских свидетельств и т.п. охранных документов, ед.		2	Семестр	
21	Проект для участия в Федеральных программах (в том числе в рамках постановления Правительства РФ № 218, ФЦП и др.), ед.		5	Год	

\* Пороговые значения для директора института устанавливаются ежегодно в приложении к трудовому договору по представлению проректоров по направлениям.

Административные показатели					
№	Показатель	Пороговое значение*	Коэффициент	Период пересчета	Примечания
22	Исполнительская дисциплина заведующих кафедрами	да/нет	0,07	Ежемесячно	Своевременность исполнения поручений, Отсутствие срывов занятий, взысканий и т.п.
23	Исполнительская дисциплина директора	да/нет	0,07	Ежемесячно	Своевременность исполнения поручений
24	Отсутствие предписаний по актам проверки комиссий образовательного учреждения и контролирующих органов; отсутствие материального ущерба, причиненного образовательному учреждению в результате деятельности института; отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий		0,07	Ежемесячно	
25	Доля оплачиваемых НИР в заработной плате ННР	9,5%	0,1	Ежемесячно	
26	Заполнение оценок текущей успеваемости каждую контрольную неделю 100%	да/нет	0,07	Ежемесячно	
27	Заполнение оценок промежуточной аттестации 100%, отсутствие пустых оценок в электронных ведомостях/соответствие бумажных ведомостей электронным.	да/нет	0,07	Ежемесячно	
28	Выполнение мероприятий плана профориентационной работы	да/нет	0,05	Ежемесячно	
29	Соответствие учебно-методического обеспечения модулей, дисциплин, практик и т.п., реализуемых ОПОП, требованиям ФГОС, лицензионным требованиям, 100%	да/нет	0,2	Ежемесячно	В случае выхода нового ФГОС, расчет показателя производится через 1 месяц после установленного законом срока перехода на новый стандарт.
30	Соответствие ОПОП требованиям ФГОС по структуре и условиям реализации, 100%	да/нет	По 0,1 для каждой ступени ВО	Ежемесячно	Для образовательных программ специалитета Аспирантура – 0,1 Специалитет – 0,2  В случае выхода нового ФГОС, расчет показателя производится через 1 месяц после установленного законом срока перехода на новый стандарт.



### Показатели эффективного контракта заведующего кафедрами

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
<b>Мониторинговые показатели эффективности и решения ученого совета КузГТУ</b>					
1	Выполнение КЦП по бюджету, %	100	3	Ежегодно	Для кафедр реализующих образовательные программы с КЦП
2	Доля учебных курсов, полностью обеспеченных в системе электронного обучения Moodle, %		2	Семестр	Определяется на начало учебного семестра
3	Объем средств от реализации дополнительных образовательных программ сотрудниками кафедры, тыс. руб. (%)		1	Семестр	
4	Количество публикаций в журналах, индексируемых в международных базах данных Web of Science; в журналах, индексируемых в международных базах данных Scopus или Web of Science и входящих в первый квартиль по профилю публикации; в журналах, индексируемых в международных базах данных Scopus или Web of Science и входящих во второй квартиль по профилю публикации.		6 18 12	Семестр	
5	Количество публикаций в Scopus		6	Семестр	
6	Количество публикаций в РИНЦ		3	Семестр	
7	Доходы кафедры от НИОКР, тыс. руб.		20	Семестр	Если исполнители НИОКР работают не на кафедре руководителя НИОКР, то показатель для кафедры исполнителя рассчитывается из объемов средств, полученных исполнителем, а для кафедры руководителя – за минусом этих средств.
8	Объем средств, полученных вузом от управления объектами интеллектуальной собственности кафедры, тыс. руб.		1	Семестр	
9	Количество монографий		5	Семестр	
10	Численность аспирантов кафедры		7	Учебный год	
11	Доля аспирантов, защитивших в срок и в течение 1-го года после окончания аспирантуры, %		3	Семестр	
12	Защищенные диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, ед.		3	Семестр	

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
13	Доля студентов очной формы обучения, принимавших участие в оплачиваемых НИР, %		1	Семестр	
14	Количество полученных патентов, авторских свидетельств и т.п. охранных документов, ед.		2	Семестр	

\* Пороговые значения для каждого заведующего кафедрой устанавливаются ежегодно в приложении к трудовому договору по представлению директора института (декана факультета).

№	Показатель	Пороговое значение*	Коэффициент	Период пересчета	Примечания
<b>Административные показатели</b>					
15	Исполнительская дисциплина сотрудников кафедры	да/нет	0,1	Ежемесячно	Отсутствие срывов занятий, выговоров сотрудникам и т.п.
16	Исполнительская дисциплина заведующего кафедрой	да/нет	0,1	Ежемесячно	Своевременность исполнения поручений
17	Заполнение оценок текущей успеваемости каждую контрольную неделю 100%	да/нет	0,1	Ежемесячно	
18	Заполнение оценок промежуточной аттестации 100%, отсутствие пустых оценок в электронных ведомостях/соответствие бумажных ведомостей электронным.	да/нет	0,1	Ежемесячно	
19	Соответствие учебно-методического обеспечения модулей, дисциплин, практик и т.п., реализуемых кафедрой, требованиям ФГОС для соответствующей ОПОП, 100%	да/нет	0,3	Ежемесячно	В случае выхода нового ФГОС, расчет показателя производится через 1 месяц после установленного законом срока перехода на новый стандарт.
20	Соответствие ОПОП требованиям ФГОС по структуре и условиям реализации, 100%	да/нет	По 0,1 для каждой ступени ВО и СПО	Ежемесячно	Для Образовательных программ специалитета Аспирантура – 0,1 Специалитет – 0,2  В случае выхода нового ФГОС, расчет показателя производится через 1 месяц после установленного законом срока перехода на новый стандарт.

### Показатели эффективного контракта ППС

№ п/п	Показатель	Оценка в баллах	Примечание
1	Публикация полного комплекта методического обеспечения дисциплины в системе Moodle за единицу <sup>1</sup>	до 10 (при наличии активности курса) <sup>2</sup>	
2	Публикация учебника, имеющего ISBN	150 <sup>4</sup>	
3	Публикация учебного издания, имеющего ISBN	60 <sup>4</sup>	
4	Публикация монографии <sup>3</sup>	150 <sup>4</sup>	
5	Публикация главы в коллективной монографии	40 <sup>4</sup>	
6	Публикация в журнале, входящем в зарубежные базы цитирований Scopus или Web of Science	150 <sup>4</sup>	
7	Публикация в сборнике трудов конференции, входящем в зарубежные базы цитирований Scopus или Web of Science	100 <sup>4</sup>	
8	Публикация в издании, входящем в перечень ВАК	40 <sup>4</sup>	
9	Публикация в издании, индексируемом в РИНЦ, но не входящем в перечень ВАК	15 <sup>4</sup>	
10	Публикация в материалах зарубежной конференции	20 <sup>4</sup>	
11	Заявка на зарубежный грант от имени вуза	60 <sup>4</sup>	
12	Заявка на федеральный грант (грант СНГ, РФФ, РФФИ) от имени вуза с объемом финансирования более 1 млн. руб.	30 <sup>4</sup>	
13	Получение патента	50 <sup>4</sup>	
14	Получение свидетельства об официальной регистрации компьютерной программы или базы данных	30 <sup>4</sup>	
15	Использование объекта интеллектуальной собственности	100 <sup>4</sup>	
16	Получение награды за участие в зарубежной выставке (исключая страны СНГ)	100 <sup>4</sup>	
17	Получение награды за участие в международной выставке	25 <sup>4</sup>	
18	Получение награды за участие в российской, региональной, межвузовской выставке	5 <sup>4</sup>	
19	Привлечение студента к участию в оплачиваемых НИР (за 1000 руб., выплаченных студенту, – 1 балл)	10	

№ п/п	Показатель	Оценка в баллах	Примечание
20	Получение студентами награды за призовое место в учебном или научном конкурсе под руководством сотрудника КузГТУ	10	
21	Получение студентами награды за призовое место в олимпиаде под руководством сотрудника КузГТУ	10	
22	Получение студентами награды за призовое место в конференции под руководством сотрудника КузГТУ (кроме конференций, проводимых в КузГТУ)	5	
23	Публикация печатной работы студентов под руководством сотрудника КузГТУ (без соавторства со студентами)	8	
24	Исполнение обязанностей куратора студенческой группы	до 10	
25	Качественное выполнение поручений ведущего кафедрой, неучтенных в показателях п.п.1-24		Оценивается в рублях

<sup>1</sup> Публикация полного комплекта методического обеспечения подразумевает наличие рабочей программы, конспекта лекций, методических указаний по всем лабораторным или практическим работам, самостоятельной работе, вопросов к экзамену (зачету), банка тестовых вопросов, а также наличие элементов курса: интерактивная лекция (или практическая, лабораторная работа), задание, тест, семинар (согласно рабочей программе).

В том случае, если для разных учебных планов наименование дисциплины и количество часов по видам учебных занятий не отличаются, такая дисциплина в рейтинговой системе учитывается только один раз.

<sup>2</sup> Под активностью студентов следует понимать общее количество посещений курса, ресурсов, элементов, просмотров и сообщений (все действия студента).

Под активностью преподавателя следует понимать все посещения (действия) курса.

Если коэффициент активности курса (отношение активности студентов к активности преподавателя)  $\geq 1$ , то начисляется 10 баллов; если коэффициент  $\geq 0,5$ , то начисляется 5 баллов, в других случаях начисляется 0 баллов.

<sup>3</sup> Монография – научная книга объемом от 100 страниц, содержащая результаты исследований по одной научной специальности или одной теме (предмету исследования) сотрудников КузГТУ. Подтверждение: наличие в библиотеке КузГТУ 2-х экземпляров книги; сканы титульного листа, листа с выходными данными, оглавления.

<sup>4</sup> Сумма баллов на всех соавторов публикации (организаторов мероприятия).

**Приложение 2**  
**к Положению об оплате труда работников КузГТУ**

**Методика распределения выплат стимулирующего характера научным работникам в соответствии с эффективным контрактом**

Общий фонд  $\Phi_{\text{эффК}}$  на выплаты по эффективному контракту для НР состоит из выплат  $\Phi$  в соответствии с пунктами 7.12, 7.13.1 и 7.13.2 Положения об оплате труда работников КузГТУ, выплат  $\Phi_{1-24}$  (по показателям эффективного контракта п.п. 1-6 Приложения 2.1) и разовых выплат  $\Phi_{25}$  стимулирующего характера (по показателю эффективного контракта п.7 Приложения 2.1)

Размер выплат по показателям эффективного контракта рассчитывается по формуле  $R_{\text{фи}} * \Phi_{\text{эффК}} / \Sigma R_{\text{ф}}$  где:  $R_{\text{фи}}$  – индивидуальный рейтинговый функционал научного работника,  $\Phi_{\text{эффК}}$  - фонд стимулирующих выплат для научных работников;  $\Sigma R_{\text{ф}}$  – сумма индивидуальных рейтинговых функционалов научных работников

Подсчет баллов и установление размера выплат по показателям эффективного контракта  $\Phi_{1-24}$  производится 2 раза в год (на 1 сентября – по данным за период с 01 февраля по 31 августа и на 1 февраля – по данным за период с 01 сентября по 31 января). Установление выплат по показателям эффективного контракта  $\Phi_{1-24}$  производится также дважды в год, в осеннем семестре – на период с 01 сентября по 31 января и на весенний семестр на период с 01 февраля по 30 июня.

Приложение 2.1

**Показатели эффективного контракта научных работников**

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	Количество баллов	Документы, подтверждающие факт выполнения показателя
1.	Количество научных статей с аффилиацией от КузГТУ, опубликованных в изданиях, входящих в международные библиографические БД (Web of Sciences или Scopus)	шт.	<b>3 балла</b> *количество статей, <b>но не более 21 балла</b>	Библиографическая ссылка, с указанием идентификационного номера статьи в БД, копия 1-й страницы публикации
2.	Количество полученных из Роспатента свидетельств о регистрации «Программы для ЭВМ или базы данных»*	шт.	<b>5 баллов</b> *количество свидетельств <b>но не более 15 балла</b>	Копия свидетельства из Роспатента с указанием ФИО сотрудника в разделе «Авторь»
3.	Количество поданных заявок в Роспатент на регистрацию заявки на выдачу патента на изобретение, полезную модель, промышленный образец*	шт.	<b>5 баллов</b> *количество заявок	Копия заявления в Роспатент с указанием ФИО сотрудника в разделе «Авторы»
4.	Количество полученных из Роспатента патентов на изобретение, полезную модель, промышленный образец	шт.	<b>15 баллов</b> *количество заявок	Копия патента с указанием ФИО сотрудника в разделе «Авторы»
5.	Количество заявок (участие) на гранты (РНФ, РФФИ, РФНФ, ФЦП, НТИ, некоммерческие фонды, гранты и стипендии Президента, научные школы, международные фонды, Horizon 2020 и тд)	шт.	<b>10 баллов</b> *количество заявок	Распечатка электронной формы титульного листа с указанием номера заявки на данной форме, Копия раздела заявки, подтверждающая наличие сотрудника в списке исполнителей.

6.	Количество заключенных хозяйственных договоров (участие) на выполнение НИР и НИОКР	шт.	<b>10 баллов</b> *количество договоров	Копия первой и последней страниц договора на выполнение НИР/НИОКР; копия утвержденного перечня исполнителей хоз. договора.
7.	Качественное выполнение поручений начальника структурного подразделения, неучтенных в показателях п.п.1-24			Оценивается в рублях

\**Правообладатель: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева*

\*\**за исключением сотрудников из числа ППС, работающих по внутреннему совместительству,*

**Приложение 3**  
к Положению об оплате труда работников КузГТУ

Ректору КузГТУ  
Кречетову А.А.  
от заведующего кафедрой  
*название кафедры*  
ФИО

**ПРЕДСТАВЛЕНИЕ**  
на  
выплаты стимулирующего характера для ППС, УВП за \_\_\_\_\_  
*(месяц)*

№	ФИО (полное)	Должность	Сумма	Основание
<b>Итого</b>				

Заведующий кафедрой  
*название кафедры* \_\_\_\_\_ ФИО  
(подпись)

Согласовано:  
Директор/Декан *название института/* \_\_\_\_\_ ФИО  
*факультета*  
(подпись)

Профгруппорг *название кафедры* \_\_\_\_\_ ФИО  
(подпись)

**Приложение 4**  
к Положению об оплате труда работников КузГТУ

**Размеры должностных окладов по занимаемым должностям  
профессорско-преподавательского состава**

№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб. *
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			Базовый оклад, руб.
			<b>8 000,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	ассистент, преподаватель	1,6900	13 520,00
2	ассистент к.н., преподаватель к.н.	2,0800	16 640,00
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	старший преподаватель	1,8331	14 665,00
2	старший преподаватель, к.н.	2,2231	17 785,00
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	доцент	2,4700	19 760,00
2	доцент, к.н.	2,8600	22 880,00
3	доцент, д.н.	3,3800	27 040,00
<b>4 квалификационный уровень</b>			
1	профессор	2,8600	22 880,00
2	профессор, к.н.	3,2500	26 000,00
3	профессор, д.н.	3,7700	30 160,00
<b>5 квалификационный уровень</b>			
1	заведующий кафедрой	4,2900	34 320,00
2	заведующий кафедрой, к.н.	4,6800	37 440,00
3	заведующий кафедрой, д.н.	5,2000	41 600,00
<b>6 квалификационный уровень</b>			
1	директор института (без учета степени) при среднегодовой численности обучающихся (очной формы обучения):		
	до 1000 человек	6,0844	48 675,00
	до 2000 человек	6,7344	53 875,00
	до 5000 человек	7,3844	59 075,00
2	директор института, к.н. при среднегодовой численности обучающихся (очной формы обучения):		
	до 1000 человек	6,5000	52 000,00
	до 2000 человек	7,1306	57 045,00
	до 5000 человек	7,7806	62 245,00
3	директор института, д.н. при среднегодовой численности обучающихся (очной формы обучения):		
	до 1000 человек	7,0200	56 160,00
	до 2000 человек	7,6831	61 465,00
	до 5000 человек	8,3331	66 665,00
4	декан ФФП (д.н.)	7,0200	56 160,00
5	директор филиала приравнивается к директору института в зависимости от численности обучающихся		

\* в должностной оклада включены доплаты за наличие ученой степени, за занимаемую должность (для доцентов и профессоров) и компенсация на приобретение книгоиздательской продукции



**Размеры должностных окладов по занимаемым должностям научных работников**

№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.*
Профессиональная квалификационная группа по должностям научных работников			Базовый оклад, руб. <b>8 000,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	научный сотрудник	1,6900	13 520,00
2	научный сотрудник к.н.	2,0800	16 640,00
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	старший научный сотрудник	1,8331	14 665,00
2	старший научный сотрудник, к.н.	2,2231	17 785,00
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	ведущий научный сотрудник	2,2100	17 680,00
2	ведущий научный сотрудник, к.н.	2,6000	20 800,00
3	ведущий научный сотрудник, д.н.	3,1200	24 960,00
<b>4 квалификационный уровень</b>			
1	главный научный сотрудник	2,4700	19 760,00
2	главный научный сотрудник, к.н.	2,6000	20 800,00
3	главный научный сотрудник, д.н.	3,3800	27 040,00

\* в должностной оклада включены доплаты за наличие ученой степени

**Размеры должностных окладов по занимаемым должностям административно - управленческого персонала**

<b>1. Руководители структурных подразделений</b>			
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			Базовый оклад, руб. <b>6 670,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	руководитель издательского центра	1,4258	9 510,00
2	директор учебно-методического центра довузовской подготовки	1,9025	13 200,00
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	начальник второго отдела	1,5832	10 560,00
2	начальник отдела аспирантуры, докторантуры	1,5832	10 560,00
3	начальник юридического отдела	1,5832	10 560,00
4	директор центра судебных экспертиз	1,5832	10 560,00
5	начальник учебно-методического управления	1,9790	13 200,00
6	начальник службы безопасности	1,9790	13 200,00
7	начальник управления информационной политики	1,9790	13 200,00
8	начальник отдела организации приема студентов	1,9790	13 200,00

9	начальник отдела (ИДПО)	1,9790	13 200,00
10	начальник отдела развития и международного сотрудничества	1,9790	13 200,00
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	начальник первого отдела	1,5832	10 560,00
2	начальник отдела по управлению имуществом комплексом	1,5832	10 560,00
3	начальник ОСМК	1,9790	13 200,00
4	директор студенческого комбината питания	1,9790	13 200,00
5	учёный секретарь Совета	1,9790	13 200,00
6	советник при ректорате	1,9790	13 200,00
7	директор центра информационных технологий	2,3538	15 700,00
8	начальник НИУ	2,3538	15 700,00
9	начальник управления внеучебной работы	2,3538	15 700,00
<b>4 квалификационный уровень</b>			
1	начальник планово-экономического отдела	1,9790	13 200,00
2	руководитель правового управления	2,3538	15 700,00
<b>6 квалификационный уровень</b>			
1	директор института промышленной и экологической безопасности	3,5622	23 760,00
2	руководитель института дополнительного профессионального образования	3,5622	23 760,00
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня			Базовый оклад, руб. <b>6 670,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	руководитель службы охраны труда и ГОиЧС	1,5832	10 560,00
2	начальник отдела комплексного обслуживания зданий	1,5832	10 560,00
3	начальник отдела управления делами	1,5832	10 560,00
4	начальник отдела инвентаризации строений и сооружений	1,5832	10 560,00
5	начальник отдела по работе с персоналом	1,5832	10 560,00
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	главный энергетик	1,9790	13 200,00
2	главный механик	1,9790	13 200,00
3	главный инженер	1,9790	13 200,00
Руководители подразделений не отнесенные ни к одной ПКГ			Базовый оклад, руб. <b>6 670,00</b>
2	руководитель контрактной службы	1,9790	13 200,00
Руководители подразделений не отнесенные ни к одной ПКГ			Базовый оклад, руб. <b>7 015,00</b>
1	руководитель дирекции административно-хозяйственной части	6,0655	42 550,00

<b>2. Заместители руководителей структурных подразделений</b>			
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			Базовый оклад, руб.
			<b>6 670,00</b>
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	заместитель начальника службы безопасности	1,3853	9 240,00
2	заместитель начальника отдела организации приема студентов	1,3853	9 240,00
3	заместитель начальника управления информационной политики	1,5832	10 560,00
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	заместитель начальника управления внеучебной работы	1,5832	10 560,00
2	заместитель начальника НИУ	1,8831	12 560,00
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня			Базовый оклад, руб.
			<b>6 670,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	заместитель начальника отдела комплексного обслуживания зданий	1,2684	8 460,00
2	заместитель начальника учебно-методического управления	1,3861	9 245,00
Руководители подразделений не отнесенные ни к одной ПКГ			Базовый оклад, руб.
			<b>6 670,00</b>
1	заместитель начальника отдела по управлению имуществом комплексом	1,3853	9 240,00
2	заместитель директора по НИР (ИПЭБ)	2,4678	16 460,00
<b>3. Специалисты</b>			
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			Базовый оклад, руб.
			<b>6 670,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	помощник ректора, помощник проректора, помощник президента, помощник начальника управления внеучебной работы, помощник руководителя, руководитель производственной практики, технический секретарь ученого совета	1,0697	7 135,00

1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня			Базовый оклад, руб. <b>5 490,00</b>
<i>1 квалификационный уровень</i>			
1	статистик, комендант, паспортист, архивариус, делопроизводитель, кассир	1,1366	6 240,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня			Базовый оклад, руб. <b>5 490,00</b>
<i>1 квалификационный уровень</i>			
1	техник	1,1503	6 315,00
2	инспектор, инструктор по спортивно – массовой работе	1,1503	6 315,00
3	администратор УВР	1,3962	7 665,00
<i>2 квалификационный уровень</i>			
1	техник II категории	1,1558	6 345,00
2	заведующий архивом	1,1521	6 325,00
<i>3 квалификационный уровень</i>			
1	техник I категории	1,1703	6 425,00
<i>5 квалификационный уровень</i>			
1	начальник гаража	1,8051	9 910,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня			Базовый оклад, руб. <b>6 600,00</b>
<i>1 квалификационный уровень</i>			
1	документовед, программист, бухгалтер, экономист, юриконсульт, электроник, инженер по патентной и изобретательной работе, ревизор, бухгалтер - кассир, инженер видеомонтажа	1,0402	6 865,00
<i>2 квалификационный уровень</i>			
1	документовед 2 категории, бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории, юриконсульт 2 категории, электроник 2 категории, программист 2 категории.	1,0705	7 065,00
<i>3 квалификационный уровень</i>			
1	документовед 1 категории, экономист 1 категории, бухгалтер 1 категории, юриконсульт 1 категории, электроник 1 категории, программист 1 категории, инженер 1 категории по патентной и изобретательской работе, менеджер, специалист 1 категории	1,1008	7 265,00

1	2	3	4
<b>4 квалификационный уровень</b>			
1	ведущий инженер электросвязи, ведущий бухгалтер, ведущий специалист по охране труда, ведущий экономист, ведущий документовед, ведущий электроник, ведущий программист, ведущий юрисконсульт, ведущий инженер по патентной и изобретательской работе, ведущий специалист по кадрам, ведущий эксперт, аналитик, переводчик, ведущий инженер, ведущий редактор, старший инспектор, ведущий специалист ..., старший специалист...	1,1614	7 665,00
<b>5 квалификационный уровень</b>			
1	главный специалист по мобилизационной работе, главный специалист по ведению воинского учета и бронированию	1,1614	7 665,00
2	заместитель главного бухгалтера (университет)	1,6667	11 000,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала			Базовый оклад, руб. <b>6 600,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	специалист по учебно - методической работе	1,0402	6 865,00
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	специалист по учебно - методической работе II категории	1,0705	7 065,00
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	специалист по учебно - методической работе I категории	1,1008	7 265,00
<b>4 квалификационный уровень</b>			
1	старший специалист по учебно - методической работе	1,1614	7 665,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений культуры, искусства и кинематографии			Базовый оклад, руб. <b>6 670,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	режиссер	1,2384	8 260,00
2	режиссер-постановщик	1,4858	9 910,00
3	балетмейстер - постановщик	1,4858	9 910,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена			Базовый оклад, руб. <b>6 670,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	культурный организатор	1,2384	8 260,00
2	художник - фотограф	1,2384	8 260,00
3	художественный руководитель	1,4858	9 910,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации второго уровня			Базовый оклад, руб.
			<b>5 490,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	редактор технический	1,1794	6 475,00
2	журналист – корректор, дизайнер - верстальщик	1,2869	7 065,00
3	редактор I категории	1,2978	7 125,00
4	ведущий редактор	1,3962	7 665,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня			Базовый оклад, руб.
			<b>5 490,00</b>
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	редактор	1,2505	6 865,00
2	художник - дизайнер, художник компьютерной графики	1,2505	6 865,00
3	художественный редактор	1,8051	9 910,00
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	редактор - стилист	1,1794	6 475,00
2	собственный корреспондент	1,3233	7 265,00
<b>4. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям вспомогательного персонала</b>			
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих второго уровня			Базовый оклад, руб.
			<b>5715</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	лаборант, техник, техник-программист, инспектор	1,1050	6 315,00
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	старший лаборант	1,1085	6 335,00
2	техник II категории, техник-программист II категории	1,1242	6 345,00
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	техник I категории, техник - программист I категории	1,1102	6 425,00
Профессиональная квалификационная группа отраслевых должностей служащих третьего уровня			Базовый оклад, руб.
			<b>6600,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	2	3	4
1	инженер, документовед	1,0402	6 865,00
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	инженер II категории, документовед II категории	1,0705	7065

<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	инженер I категории, документовед I категории	1,1008	7 265,00
<b>4 квалификационный уровень</b>			
1	ведущий инженер, ведущий документовед	1,1598	7 655,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала			Базовый оклад, руб.
			<b>6600,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	специалист по учебно - методической работе, учебный мастер	1,0402	6 865,00
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	специалист по учебно - методической работе II категории, учебный мастер II категории	1,0705	7 065,00
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	специалист по учебно - методической работе I категории, учебный мастер I категории	1,1008	7 265,00
<b>4 квалификационный уровень</b>			
1	старший специалист по учебно - методической работе, старший учебный мастер	1,1614	7 665,00
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			Базовый оклад, руб.
			<b>6600,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	заведующий кабинетом, заведующий лабораторией	1,2515	8 260,00
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня			Базовый оклад, руб.
			<b>5490</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	кладовщик, грузчик, столяр, машинист по стирке и ремонту спецодежды, гардеробщик, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, уборщик мусоропроводов, мойщик	1,1366	6 240,00

	посуды, сторож, горничная, гладильщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник		
2	дежурный бюро пропусков, экспедитор, обработчик деталей, полуфабрикатов и изделий, кондитер, пекарь, буфетчик, изготовитель пищевых полуфабрикатов, диспетчер гаража	1,1503	6 315,00
3	дежурный по этажу	1,2277	6 740,00
4	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи, слесарь - ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию технических средств охраны	1,2978	7 125,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих второго уровня			Базовый оклад, руб. <b>5490,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	водитель автомобиля	1,2277	6 740,00
2	повар, официант	1,2978	7 125,00
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, электрогазосварщик, токарь, слесарь – инструментальщик, слесарь - сантехник	1,3470	7 395,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня			Базовый оклад, руб. <b>5175,00</b>
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	заведующий складом, заведующий хозяйством	1,2222	6 325,00
2	наборщик в ручную	1,5575	8 060,00
3	переплетчик	1,5575	8 060,00
4	печатник – тисильщик	1,5575	8 060,00
5	брошюровщик	1,5575	8 060,00
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	заведующий производством	1,4812	7 665,00
2	товаровед I категории	1,4039	7 265,00
<b>4 квалификационный уровень</b>			
1	механик	1,8377	9510,00
1	2	3	4
<b>5 квалификационный уровень</b>			
1	начальник кондитерского цеха	1,3412	7665,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня			Базовый оклад, руб. <b>6600,00</b>



<b>4 квалификационный уровень</b>			
1	инженер - технолог	1,1614	7 665,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации первого уровня			Базовый оклад, руб. <b>6000,00</b>
1	корректор	1,0792	6 475,00
2	копировщик печатных форм	1,3433	8 060,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня			Базовый оклад, руб. <b>6600,00</b>
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	дизайнер	1,0402	6865,00
2	дизайнер - верстальщик	1,0705	7065,00
<b>5. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям медицинских и фармацевтических работников санатория - профилактория "Молодежный"</b>			
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа медицинского и фармацевтического персонала первого уровня			Базовый оклад, руб. <b>5490,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	санитарка	1,1366	6 240,00
Профессиональная квалификационная группа среднего медицинского и фармацевтического персонала			Базовый оклад, руб. <b>5775,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	медицинский регистратор	1,1393	6 255,00
2	инструктор по лечебной физкультуре;	1,0831	6 255,00
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	медицинская сестра	1,2121	7 000,00
2	медицинская сестра по физиотерапии без категории	1,2121	7 000,00
3	медицинская сестра по массажу	1,2121	7 000,00
<b>4 квалификационный уровень</b>			
1	зубной врач	1,3706	7 915,00
2	медицинская сестра процедурной	1,2338	7 125,00
<b>5 квалификационный уровень</b>			
1	старшая медицинская сестра	1,6468	9 510,00
Профессиональная квалификационная группа врачей и провизоров			Базовый оклад, руб. <b>6 670,00</b>
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	врач-терапевт	1,3058	8 710,00
2	врач-физиотерапевт	1,3058	8 710,00
3	врач функциональной диагностики	1,3058	8 710,00
1	2	3	4
4	врач акушер-гинеколог	1,3058	8 710,00
5	врач дерматовенеролог	1,3058	8 710,00

Профессиональная квалификационная группа должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг			Базовый оклад, руб. <b>5 775,00</b>
<b>2 квалификационный уровень</b>			
1	медицинский психолог	1,2338	7 125,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня			Базовый оклад, руб. <b>5 775,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	администратор	1,2580	7 265,00
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			Базовый оклад, руб. <b>6670,00</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>			
1	главный врач	2,9678	19 795,00
<b>6. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников научно-технической библиотеки и музеев</b>			
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня			Базовый оклад, руб. <b>6 345,00</b>
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	заведующий НТБ	2,0804	13 200,00
2	директор музея	1,6643	10 560,00
3	заместитель заведующего	1,6643	10 560,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений культуры, искусства и кинематографии			Базовый оклад, руб. <b>6 345,00</b>
1	заведующий отделом	1,4555	9 235,00
2	заведующий сектором	1,3333	8 460,00
3	заведующий музеем	1,6643	10 560,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учреждений культуры, искусства и кинематографии			Базовый оклад, руб. <b>5 715,00</b>
1	музейный смотритель	1,1102	6 345,00
2	библиотекарь, библиограф второй категории	1,2362	7 065,00
3	библиотекарь, библиограф первой категории	1,2712	7 265,00
4	ведущий библиотекарь, библиограф	1,3412	7 665,00
5	ведущий хранитель музейных предметов	1,3412	7 665,00
6	главный библиотекарь, библиограф	1,5013	8 580,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня			Базовый оклад, руб. <b>6 600,00</b>
<b>4 квалификационный уровень</b>			
1	ведущий инженер - программист, ведущий документовед	1,1614	7 665,00

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева»  
(КузГТУ)

Председатель  
первичной организации КузГТУ  
Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ

И.о. ректора  
Кузбасского государственного  
технического университета  
им. Т.Ф. Горбачева

П.А. СТРЕЛЬНИКОВ

А.А. КРЕЧЕТОВ

« » 2018 г.

« » 2018 г.

**Соглашение  
по охране труда на 2018 год**

## ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В области охраны труда приоритетными направлениями совместной деятельности руководства университета (далее – Работодатель) и профсоюзного комитета (далее – Профком) работников КузГТУ (далее – Работников) являются:

- контроль санитарно-технического состояния рабочих мест, с целью обеспечения безопасных и нормальных условий труда;
- проведение организационно-технических мероприятий, направленных на поддержания условий труда, отвечающих действующим стандартам;
- проведение периодических медицинских обследований и выплата компенсационных надбавок Работникам, выполняющим работы в неблагоприятных и вредных условиях.

2. С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда Работодатель:

- обеспечивает деятельность службы охраны труда и ГОиЧС в структуре университета;
- информирует Профком о несчастных случаях, произошедших в вузе в течение суток с момента их регистрации, а также о выделении денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда;
- обеспечивает участие уполномоченного по охране труда в расследовании несчастных случаев в университете.

3.1. Соглашение по охране труда определяет перечень организационно-технических мероприятий, обязательное выполнение которых в текущем году необходимо для обеспечения нормальных и безопасных условий труда (Приложение №3-7). Перечень мероприятий на текущий год разрабатывается специалистами службы отдела охраны труда и ГОиЧС с учетом предложений и замечаний заведующих лабораториями, руководителей подразделений и уполномоченного по охране труда Профкома.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет Перечень должностей и профессий с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, дающих право на компенсационные выплаты (Приложение №1), дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение №2). Конкретные размеры доплат и льгот, а также сроки их предоставления устанавливаются приказом ректора с учетом мнения Профкома.

3.3. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №3) согласно государственным нормативам, а также сверх установленной нормы (Приложение №4).

3.4. Работники, работающие во вредных, опасных и тяжелых условиях труда и входящие в Перечень профессий и должностей (Приложение №5), устанавливаемый Работодателем, обязаны периодически проходить медицинские осмотры и освидетельствования в объеме, определяемым совокупностью действующих вредных факторов.

3.5. Для поддержания чистоты и требований санитарии в учебных, служебных и производственных помещениях службой отделом охраны труда ежегодно производится расчет потребности в моющих средствах, инвентаре и материалах для периодической уборки помещений, сантехнического и бытового оборудования согласно утвержденным нормам (Приложение №6).

4. Работодатель обеспечивает:

- выполнение работ, связанных с использованием вредных веществ во внеучебное (внерабочее) время с предварительным извещением работников об их проведении;
- своевременное оповещение и эвакуацию Работников при распылении газов, отравляющих, опасных и вредных веществ в зданиях и на территории университета;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение обучения и проверки знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- проведение инструктажей по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1. Работодатель обеспечивает соблюдение температурного режима в служебных помещениях и в учебных аудиториях университета в течение года в соответствии с СанПиН 2.4.576-96. В случае если температура в помещениях ниже нормативных значений, служба охраны труда составляется акт, который передаётся ректору для принятия соответствующих мер по устранению нарушения температурного режима.

5.2. В случаях несоответствия температурного режима, установленного санитарными правилами и нормами в аудиториях, лабораториях и других помещениях университета Работодателем принимаются следующие меры:

- если температура в учебной аудитории, лаборатории ниже +18 градусов, Работодатель осуществляет перенос занятий в аудиторию, лабораторию с оптимальными параметрами микроклимата;
- если температура в помещениях кафедр, отделов, центров, научно-исследовательских лабораторий и др. ниже +18 градусов, Работодатель сокращает продолжительность рабочего дня с сохранением заработной платы Работникам, работающим в этих помещениях;

5.3. Руководитель подразделения обязан по факту несоответствия теплового режима в подведомственных подразделениях обратиться к руководителю дирекции административно-хозяйственной части со служебной запиской.

В случае не обеспечения теплового режима в соответствии с требованиями санитарных норм руководителю подразделения совместно с уполномоченным по охране труда необходимо принять меры по составлению акта о нарушении теплового режима.

6.1. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья Работника вследствие нарушения требований охраны труда не по его вине, Работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление работнику другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается в соответствии с трудовым кодексом РФ.

За работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок до полного устранения причин, порождающих опасность.

Руководитель структурного подразделения, допустивший возникновение опасности для жизни и здоровья Работника, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

#### 7. Профком:

- организует обучение уполномоченного по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения.
- отслеживает соблюдение прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных условиях труда.
- организует проведение проверок состояния охраны труда в университете, контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Соглашением по охране труда.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей, в соответствии с которыми работникам устанавливается компенсация за работу в опасных, вредных и тяжелых условиях труда

**Основание:** Приказ Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.92 № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе».

Согласно Перечню №1 приказа устанавливается доплата до 12% должностного оклада (ставки). Выплаты компенсационного характера проводятся по результатам аттестации рабочих мест и начисляются за время фактической занятости Работников в таких условиях труда.

Согласно Перечню №2 приказа устанавливается доплата до 24% должностного оклада (ставки). Выплаты компенсационного характера проводятся по результатам аттестации рабочих мест и начисляются за время фактической занятости Работников в таких условиях труда.

№	Подразделение	Профессия и должность	Основание	Вредные факторы
1	2	3	4	5
1	Служба главного механика	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	п. 140,146 Перечня 1	ремонт и очистка вентиляционных систем
		Электрогазосварщик		газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, проводимые в помещениях
2	Издательский центр	Переpletчик	п. 103,104 Перечня 1	работы по фальцовке отпечатанной продукции, репрографические работы на множительных аппаратах
3	Служба главного энергетика	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, аппаратов и устройств связи.	п. 27 Перечня 1	пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях
4	Кафедры Института химических и нефтегазовых технологий	Зав. лабораторией, инженер, техник, лаборант	п.1 Перечня 1	работы, связанные с анализом, синтезом, переработкой, фасовкой, разливом, погрузочно-разгрузочными и другими операциями с применением вредных химических веществ 2-4 классов опасности
5	Кафедра эксплуатации автомобилей	Зав. лабораторией, инженер, техник, лаборант	п.1 Перечня 1	работы, связанные с анализом, синтезом, переработкой, фасовкой, разливом, погрузочно-разгрузочными и другими операциями с применением вредных химических веществ 2-4 классов опасности
6	Центр информационных	При постоянной работе за	п. 164 Перечня 1	работа за дисплеями ЭВМ

	технологий Сектор расписания учебных занятий	компьютером (по должностной инструкции)		
7	СКП, Санаторий- профилакторий «Молодежный»	Повар, пекарь, кондитер	п. 152, 154, 155 Перечня 1	работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасленных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птиц
		Мойщик посуды, кухонный рабочий		работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ
8	Работы на рентгеновских установках при их наладке и эксплуатации	При работе на установке (по должностной инструкции)	п.10 Перечня 2	рентгеновское излучение

## ПЕРЕЧЕНЬ

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

**Основание:** Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность		Примечание
		Доп. отпуска, дни.	Сокр. раб. дня, час.	
1	2	3	4	5
1	Лаборант и препаратор, инженер, техник, ст. лаборант, старший инженер, зав. лабораторией, работающие по анализу с применением газообразных и легколетучих токсических веществ: галоиды и галоидные производные, ангидриды органической и неорганической кислот, галоидозамещенные кетоны и эфиры, фосфора и его соединения, мышьяк и его соединения, свинец, сероуглерод, сероводород, меркаптаны, кислоты (за исключением борной и пищевых кислот), окислы азота, нитрохлориды, хлороформ, дихлорэтан и другие хлорированные углеводороды, бензол, толуол, ксилол, фенол и др., производные ароматического ряда, уайт-спирит, серный эфир, метиловый спирт и другие растворители, пиридин и его основания, аммиак, первичные, вторичные и третичные амины; нитробензол, нитрометан и др. нитросоединения, цианистые и тиоцианистые соединения, металлическая ртуть, производные ртути и ее соли, фторорганические соединения; формалин, формальдегид, акролеин, уксусный ангидрид, ацетонгидрид, этилацетат, метилацетат и другие летучие альдегиды, эфиры простые и сложные, нитриды, изонитриды, гидразин и замещенные гидразины, анилокрасители и их полупродукты, аминопласты, продукты переработки угля, продукты переработки нефти, ароматические и хлорированные углеводороды, хлоропрен, совпрен, резинит, синтетический латекс, алкалоиды; соединения, обладающие слезоточивым, нарывным, чихательным, удушливым и общеядовитыми действиями, мойщик посуды из под этих химпродуктов, а также рабочие лабораторий, непосредственно занятые в течение полного рабочего дня обслуживанием и ремонтом химического и	12		ХЛП, п.1в



	сантехнического оборудования			
2	Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах	6		XLIII, п.182
3	Работники, непосредственно и постоянно занятые на электро- и газосварочных аппаратах в лабораториях	12		XLII, п.53
4	Электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки при работе: - в помещениях - на наружных работах	12 6		XIII, п.13г)
5	Водитель автомобиля, грузоподъемностью: а) от 1,5 до 3 т б) от 3 т и выше	6 12		XXXIII, п.200
6	Монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования, занятый ремонтом, надзором и обслуживанием внутридомовой канализации, водопровода и общественных уборных	6		XXXVШ, п.3
7	Повар, работающий у плиты	6		XLIII, п117
8	Кондитер, занятый на работе при ручной загрузке и выгрузке и при постоянной регулировке температуры	12		XXX, п.304
9	Должности, предусматривающие работы, связанные со спайкой освинцованных кабелей, сдиркой с них свинца, изготовлением изделий из свинца (муфт, перчаток и т.п.), а также сваркой кабелей в полиэтиленовых и полихлорвиниловых оболочках	12	6	XXXIY, п.1
10	Учреждения здравоохранения, просвещения, соц.обеспечения и дома отдыха: - врач - средний медицинский персонал	12 12		XL, п. 169 п. 174

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты по установленной норме

Настоящий перечень разработан на основании:

Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 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 Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.1997 № 70 «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»;

Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 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»;

Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительномонтажных и ремонтно-строительных работах (с изменениями от 17.12.2001, 02.04.2004), приложения № 3 к постановлению Минтруда РФ от 25.12.1997 № 66.

№ п/п	Наименование профессии и должностей с примечаниями	Наименование спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Кол-во (шт., пар, комплектов)	Срок носки, год	Документ, подтверждающий нормы
1	3	4	5	6	7
1	Слесарь-сантехник	Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой	1	1,5	п.73 (СП)
		Сапоги резиновые	1 пара	1	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	1	
		Перчатки резиновые	1 пара	Дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1	
		Куртка на утепленной прокладке	1	2	

		Брюки на утепленной прокладке	1	2	
		Противогаз шланг	1	Дежурный	
2	Электрогазосварщик	Костюм брезентовый	1	1	п.90 (СП)
		Сапоги кирзовые или ботинки кожаные	1 пара	2	
		Рукавицы брезентовые	4 пары	1	
		Перчатки диэлектрические	1 пара	Дежурный	
		Галоши диэлектрические	1 пара	Дежурный	
		Шлем защитный		Дежурный	
		Сапоги резиновые	1	2	
		Очки защитные	1	До износа	
		Респиратор	1	До износа	
		Брюки на утепленной прокл.	1	2	
		Куртка на утепленной подкладке	1	2	
3	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	комбинезон х/б	1	1	
		Перчатки диэлектрические	1 пара	Дежурный	
		Галоши диэлектрические	1 пара	Дежурный	
4	Дворник	Плащ непромокаемый	1	3	п.20 (СП)
		Костюм х/б	1	1	
		Фартук х/б с нагрудником	1	1	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	1	
		Валенки	1 пара	2,5	
		Сапоги резиновые	1	1	
		Галоши на валенки	1	2	
		Куртка на утепленной прокладке	1	2	
5	Столяр	Костюм из смешанных тканей	1	1	п.79 (СП)
		Фартук х/б	2	1	
		Рукавицы комбинированные	4 пары	1	

		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары	1	
6	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат х/б	1	1	п.30 (СП)
		Рукавицы комбинированные	4 пары	1	
		Ботинки кожаные	1	1	
		При работе зимой в неотапливаемых помещениях			
		Куртка на утепленной прокладке	1	2	
		Валенки	1 пара	2,5	
7	Грузчик (подсобный рабочий)	Костюм х/б	1	1	п.29 п.18 (СП)
		Рукавицы брезентовые	12 пар	1	
		Очки защитные	1	До износа	
		Куртка на утепленной прокладке	1	2	
		Валенки	1 пара	2,5	
		Ботинки кожаные	1 пара	1	
8	Гл. врач, (терапевт, физиотерапевт, лор, хирург, стоматолог и др.), медсестра	Халат х/б	2 шт.	1	Прилож №2 к приказу Мин. здравоохр. от 29.01.98г. №65 п.1
		Колпак х/б	2 шт.	1	
		Полотенце	2 шт.	1	
		Щетка для мытья рук	1	Дежурный	
9	Сестра - хозяйка	Халат х/б	2 шт.	1	-
10	Санитарка	Очки защитные		Дежурный	-
		Халат х/б	2 шт.	1	
		Перчатки резиновые		Дежурный	
11	Библиотекарь при занятости в книгохранилищах	Халат х/б	1	1	п.21 Приложен. №12 от 25.12.97 г. №66
		Респиратор			
		Перчатки резиновые			
12	Архивариус	Халат х/б	1	1	п.5 (СП)
13	При выполнении работ непосредственно на	Халат х/б	1	1	п.2 Прилож. №12 от 25.12.97г.
		Перчатки резиновые	1 пара	Дежурный	

	полярнографрах, спектрометрах, спектрографрах и электронных микроскопах (лаборант, препаратор)	Очки защитные	1	До износа	№66
14	При непосредственной занятости на дроблении и шлифовке ископаемых и горных пород (лаборант, мастер, механик участка, препаратор, рабочий)	Халат х/б	1	1	п.3 Прилож. №12 от25.12.97г. №66
		Рукавицы комбинированные	1 пара	Дежурн ый	
		Респиратор	1	До износа	
		Очки защитные	1	До износа	
15	При работе с огнем, и взрывоопасными веществами (научные сотрудники, инженер, лаборант, мастер,, механик, препаратор, рабочий, техник)	Костюм х/б с огнезащитной пропиткой	1	1	п.16 Прилож. №12 от25.12.97г. №66
		Рукавицы х/б огнезащитнй пропиткой	1 пара	Дежурн ый	
		Маска защитная или шлем из огнезащитного материала	1	До износа	
16	При работе с кислотами (научные сотрудники, инженер, лаборант, мастер, механик, препаратор, рабочий, техник)	Халат х/б с кислотозащитной пропиткой	1	1	п.16 Прилож. №12 от25.12.97г. №66
		Перчатки резиновые	1 пара	Дежурн ый	
		Фартук прорезиненный	1	Дежурн ый	
		Противогаз	1	Дежурн ый	
		Нарукавники прорезиненные (лаборанту)	1 пара	Дежурн ый	
		Очки защитные	1	До износа	
17	При постоянной занятости наладкой, разборкой, сборкой, вождением автомашин, дорожных, землеройных машин и тракторов (лаборант, мастер,	Комбинезон х/б	1	1,5	п.12 Прилож. №12 от25.12.97г. №66
		Рукавицы комбинированные	2 пары	1	
		Фартук из просвинцованной резины	1	Дежурн ые	
		Перчатки из просвинцованной резины	1 пара	Дежурн ые	

	механик участка, препаратор, слесарь механосборочных работ)	Галоши диэлектрические	1 пара	Дежурные	
		Шапочка х/б	1	Дежурный	
18	При постоянной занятости на полировке деталей и изделий проволочными, мягкими и войлочными кругами с применением абразивных порошков, паст и мастик: (лаборант, мастер, механик участка, препаратор)	Комбинезон х/б	1	1,5	п.4 Прилож. №12 от25.12.97г. №66
		Рукавицы комбинированные	2 пары	1	
		Респиратор	1	Дежурные	
		Рукавицы комбинированные	2 пары	1	
		Очки защитные	1	До износа	
		Комбинезон х/б	1	1	
		Очки защитные	1	До износа	
19	При непосредственной занятости газосваркой, газорезкой, бензорезкой, зарядкой и разрядкой ацетиленовых установок (лаборант, газосварщик, мастер, препаратор)	Костюм х/б с огнезащитной пропиткой	1	1,5	п.10,11 Прилож. №12 от25.12.97г. №66
		Ботинки кожаные	1	2	
		Рукавицы брезентовые	4 пары	1	
		Очки защитные	1	До износа	
20	При постоянной занятости на электросварке и резке электрической дугой (лаборант, мастер, препаратор, электросварщик ручной сварки)	Костюм брезентовый	1	2	
		Ботинки кожаные	1	2	
		Рукавицы брезентовые	4 пары	1	
		Галоши диэлектрические	1 пара	Дежурные	
		Шлем защитный	1	Дежурные	
		Рукавицы комбинированные	1 пара	Дежурные	
		Очки защитные	1	До износа	
		Халат х/б	1	1	
21	Повар, пекарь	Куртка х/б	3	1	Постановление Минтруда РФ №63 от 16.12.97 г. (в ред. от 17.12.01) Прил. №7 примечания
		Фартук х/б	3	1	
		Колпак (косынка)	3	1	
		Фартук клеенчатый	3	1	
		Комбинированные рукавицы	3	3 месяца	

22	Буфетчик	Халат х/б	3	1	Постановление Минтруда РФ №63 от 16.12.97 г. (в ред. от 17.12.01) Прил. №7 примечания
		Колпак х/б	3	1	
		Фартук х/б	3	6 месяцев	
23	Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные	6	1	Постановление Минтруда РФ №68 от 29.12.97 г. Прил. №7 примечания п.7
24	Мойщики посуды - при выполнении работ по мойке котлов дополнительно	Фартук прорезиненный с нагрудником	3	1	Постановление Минтруда РФ №68 от 29.12.97 г. Прил. №7 примечания п.8
		Перчатки резиновые	1	Дежурные	
25	Изготовитель пищевых полуфабрикатов:				Постановление Минтруда РФ №68 от 29.12.97 г. Прил. №7 примечания п.6
	-при выполнении работ по чистке корнеплодов	Фартук прорезиненный с нагрудником	1	1	
	-при выполнении работ по мойке картофеля дополнительно	Галоши резиновые	1	1	
26	При непосредственной занятости на дроблении и шлифовке горных пород (лаборант, мастер)	Халат х/б	1	1	П.3 Прилож. №12 от 25.12.97г. №66
		Рукавицы комбинированные	1 пара	Дежурные	
		Респиратор	1	До износа	
		Очки защитные	1	До износа	
27	Водитель при управлении грузовым автомобилем	Костюм х/б	1	1	П.2 Приказ от 22.06.09 № 357н
		Ботинки кожаные	1 пара	1	
		Рукавицы комбинированные	12 пар	1	
		Куртка на утепленной прокладке	1	2	
28	Водитель при управлении автобусом и легковым автомобилем	Костюм х/б	1	дежурный	П.2 Приказ от 22.06.09 № 357н
		Перчатки х/б	6 пар	1	
		Куртка на утепленной прокладке	1	дежурный	

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей, работа которых дает право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленной нормы

№ п/п	Наименование профессии и должностей с примечаниями	Наименование спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Кол-во (шт., пар, комплектов)	Срок носки, год
1	3	4	5	6
1	Эл. монтер	Куртка на утепленной прокладке	1	2



**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей, требующих прохождения предварительного и периодических медицинских осмотров

**Основание:** Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Подразделение, профессия	Вредный фактор
<p><b>Кафедра технологии органических веществ и нефтехимии:</b> Зав. лабораторией, ведущий инженер, учебный мастер</p>	<p><b>Неорганические кислоты,</b> Органические кислоты, ацетон Азот и его соединения, Аммиак (водный раствор) Ароматические углеводороды Четыреххлористый углерод Эфиры (этиловый, бутиловый, изопропиловый, изобутиловый, изоамиловый) Щелочи (гидроксид натрия, гидроксид калия) Спирты (этиловый, изопропиловый, бутиловый, изобутиловый, изоамиловый)</p>
<p><b>Кафедра химической технологии твердого топлива:</b> Зав. лабораторией, ведущий инженер, инженер, учебный мастер</p>	<p>Соляная кислота, серная кислота, азотная кислота, уксусная кислота, аммиак, щелочи, бутанол, ацетон, формалин, фосфорная кислота. Продукты коксования: (сероуглерод, сероводород, полиароматические углеводороды, каменноугольная смола, сырые чистые углеводороды, поглотительное масло); Сера и ее соединения, продукты окисления аммиака: нитрозные газы; Толуол, продукты переработки угля: угольная пыль. Рентгеновское излучение, группа А.</p>
<p><b>Кафедра углехимии, пластмасс и инженерной защиты окружающей среды:</b> Зав. лабораторией, ведущий инженер, учебный мастер</p>	<p>Кислоты: (серная, соляная, азотная, уксусная). Щелочи: гидроокись натрия и калия. Перекись водорода, хлороформ, четыреххлористый углерод, аммиак. Ацетон, этанол, бутанол, стирол.</p>
<p><b>Кафедра химии, технологии неорганических веществ и наноматериалов:</b> Зав. лабораторией, ведущий инженер, техник</p>	<p>Фосфор и его соединения, хлор и его соединения Органические и неорганические кислоты (хлороводородная, ортофосфорная, серная, азотная, уксусная). Щелочи (гидроксид Na, Ka), окислы азота, толуол, аммиак (водный раствор), ацетон. Сера и ее соединения</p>
<p><b>Кафедра энергоресурсосберегающих процессов в химической и нефтегазовой технологиях:</b></p>	<p>Хлор и его соединения Сера и ее соединения Азот и его соединения Щелочи</p>

Зав. лабораторией, ведущий инженер, техник, лаборант	Циклогексан, ацетон Четыреххлористый углерод Спирт этиловый Хроматы, бихроматы.
<b>Служба главного механика:</b> Слесарь-сантехник	Азот и его соединения Инфицированный материал Физ. перегрузки
Слесарь по ремонту и обслуживанию вентиляции	Физ. перегрузки. Шум
Электрогазосварщик	Тепловое излучение Ультрафиолетовое излучение Сварочная аэрозоль Физ. перегрузки
<b>Служба главного энергетика:</b> Электромонтер Электромонтер связи	ДЭУ 2 Физ. перегрузки. Работы на высоте
<b>Студенческий комбинат питания:</b> Повар, кондитер	Акролеин. Оксид углерода. Повышенная температура воздуха. Пыль мучная. Тепловые излучения, Физ. перегрузка
<b>Гараж:</b> Водитель Зав. гаражом механик	Вибрация, Шум Физ. перегрузки. Смесь углеводородов Управление транспортными средствами. Оксид углерода Диоксид азота

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей, требующих обязательных психиатрических освидетельствований

**Основание:** Постановления правительства РФ № 695 от 23.09.02.

<b>Профессия</b>	<b>Вредные факторы</b>
Водитель автомобиля	Управление транспортом
Должности, связанные с комплексным обслуживанием и ремонтом зданий	Работа на высоте

**НОРМЫ**

бесплатной выдачи работникам КузГТУ смывающих и обезвреживающих средств

Рассчитываются согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».



## ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2018 г.

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1	2	3	4
<b>Организационные мероприятия</b>			
1	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29	В течение года	руководитель СОТ и ГОиЧС
2	Проведение общего технического осмотра и проверка учебных корпусов и общежитий	В течение года	руководитель дирекции АХЧ
3	Проведение аттестации рабочих мест	В течение года	руководитель СОТ и ГОиЧС, начальник УЭиФ
<b>Технические мероприятия</b>			
1.	Ремонт электропроводки в учебных корпусах и общежитиях	В течение года	Гл. энергетик
2.	Ремонт систем отопления учебных корпусов Чистка воздухопроводов вентиляционных систем	В течение года	Гл. механик
<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
1	Установка осветительной аппаратуры с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению в учебных аудиториях.	В течение года	Гл. энергетик
2	Проведение периодических медицинских осмотров	В течение года	руководитель СОТ и ГОиЧС, руководитель КС
3	Приобретение и пополнение медицинских аптечек	В течение года	руководитель СОТ и ГОиЧС, руководитель КС
<b>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>			
1	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	3 квартал	руководитель СОТ и ГОиЧС, руководитель КС
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	В течение года	руководитель СОТ и ГОиЧС, руководитель КС
<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>			
1	Приобретение порошковых и углекислотных огнетушителей	В течение года	руководитель СОТ и ГОиЧС, руководитель КС

2	Перезарядка огнетушителей с истекшим сроком действия заряда, переосвидетельствование огнетушителей	Поквартально	руководитель СОТ и ГОиЧС, руководитель КС
3	Проведение огнезащитной обработки деревянных конструкций чердачных помещений, заключение договора на обслуживание АПС и СОУЭ	В течение года	Руководитель дирекции АХЧ, руководитель СОТ и ГОиЧС, руководитель КС
4	Организация обучения сотрудников и студентов мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации	В течение года	Начальник УБ, руководители подразделений
5	Выпуск брошюр с планами-конспектами для занятий по ГО и ЧС	В течение года	руководитель СОТ и ГОиЧС
6	Установка и поддержание в рабочем состоянии пожарной сигнализации в учебных корпусах	В течение года	руководитель дирекции АХЧ, руководитель КС

Руководитель дирекции АХЧ

Руководитель СОТ и ГОиЧС

Председатель первичной  
организации КузГТУ Профсоюза  
работников народного образования  
и науки РФ

И.о. ректора Кузбасского  
государственного технического  
университета им. Т.Ф. Горбачева

П.А. СТРЕЛЬНИКОВ

А.А. КРЕЧЕТОВ

« » 2018 г.

« » 2018 г.

## СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЯХ, ЛЬГОТАХ И КОМПЕНСАЦИЯХ РАБОТНИКАМ КУЗГТУ НА 2018 ГОД

### СМЕТА РАСХОДОВ

на финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций  
за счет средств от приносящей доход деятельности КузГТУ в 2018 году

№ п/п	Наименование мероприятия	Расходы в тыс. руб.				
		1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал	Всего
<b>1</b>	<b>Оздоровление и санаторно-курортное лечение</b>	<b>510</b>	<b>760</b>	<b>910</b>	<b>826</b>	<b>3006</b>
1.1	Санаторно-курортное лечение		100	250	150	500
1.2	Отдых в ЦО «Политех» в пгт. Шерегещ	300	100	100	300	800
1.3	Отдых в ЛОС «Писаные скалы»		100	100	56	256
1.4	Оздоровление в профилактории «Молодежный»	100	350	250	200	900
1.5	Детский летний оздоровительный отдых			100		100
1.6	Компенсация расходов стоимости полиса ДМС	110	110	110	120	450
<b>2</b>	<b>Физическая культура и спорт</b>	<b>265</b>	<b>90</b>	<b>90</b>		<b>445</b>
2.1	Спартакиада преподавателей и сотрудников (орг. расходы, награды и питание)	80				80
2.2	Проведение областной спартакиады вузов	185				185
2.3	Оплата посещений бассейна "Кедровский"		90	90		180
<b>3</b>	<b>Культурные и праздничные мероприятия</b>	<b>300</b>			<b>650</b>	<b>950</b>
3.1	Мероприятие, посвященное Дню 8 марта	300				300
3.2	Новогодний вечер для работников университета				200	200
3.3	Новогодние подарки для детей работников				450	450
<b>4</b>	<b>Материальная помощь</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>500</b>
<b>5</b>	<b>Мероприятия Совета ветеранов</b>	<b>150</b>	<b>250</b>	<b>200</b>	<b>250</b>	<b>850</b>
<b>ВСЕГО:</b>		<b>1325</b>	<b>1250</b>	<b>1325</b>	<b>1851</b>	<b>5751</b>

**ОБЩАЯ СМЕТА РАСХОДОВ**  
**на финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций**  
за счет средств от приносящей доход деятельности КузГТУ и бюджета профсоюзной  
организации работников КузГТУ в 2018 году

Наименование мероприятия	средства от приносящей доход деятельности КузГТУ	бюджет профсоюзной организации КузГТУ
<b>Оздоровление и санаторно-курортное лечение</b>	<b>3.150.000</b>	<b>350.000</b>
Санаторно-курортное лечение	500.000	200.000
Отдых в ЦО «Политех» в пгт. Шерегеш	800.000	100.000
Отдых в ЛОС «Писаные скалы»	256.000	
Оздоровление в профилактории «Молодежный»	900.000	
Детский летний оздоровительный отдых	100.000	50.000
Компенсация расходов стоимости полиса ДМС	450.000	
<b>Физическая культура и спорт</b>	<b>445.000</b>	<b>50.000</b>
Спартакиада преподавателей и сотрудников КузГТУ	80.000	20.000
Областная спартакиада вузов	185.000	30.000
Оплата посещений бассейна "Кедровский"	180.000	
<b>Культурные и праздничные мероприятия</b>	<b>950.000</b>	<b>320.000</b>
Мероприятие, посвященное Дню 8 марта	300.000	
День уважения старшего поколения		90.000
Новогодний вечер для работников университета	200.000	
Новогодние подарки для детей работников	450.000	
Новогодний детский праздник		70.000
Конкурсы детского творчества		30.000
Профессиональные праздники		30.000
Юбилейные мероприятия		100.000
<b>Материальная помощь</b>	<b>500.000</b>	<b>380.000</b>
<b>Мероприятия Совета ветеранов</b>	<b>850.000</b>	
<b>ВСЕГО:</b>	<b>5.751.000</b>	<b>1100.000</b>

**РАЗМЕРЫ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**  
работникам КузГТУ в 2018 году

Для определения максимальных размеров компенсаций в текущем году Работодатель и Профсоюзный комитет договорились исходить из следующих положений и нормативов:

1. Максимальный размер компенсации за санаторно-курортные путевки для работников исчисляется из расчета 2700 рублей в день на 14 календарных дней (**37800 рублей**).

Источники компенсации:

- 50% (**18 900 рублей**) средства от приносящей доход деятельности (далее – «внебюджетные средства») в рамках Сметы расходов на социальные программы на текущий год;
- 20% (**7 560 рублей**) - средства профсоюзной организации в рамках статьи «Оздоровление» на текущий год.

2. Максимальный размер компенсации за санаторно-курортные путевки «Мать и дитя» исчисляется: для взрослого из расчета 2700 рублей в день (**37800 рублей**); для ребенка из расчета 2100 рублей в день (**29400 рублей**). Продолжительность путевки - 14 календарных дней.

Источники компенсации:

- 50% (**33 600 рублей**) внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на социальные программы на текущий год;



- 20% (**13 440 рублей**) - средства профсоюзной организации в рамках статьи «Оздоровление» на текущий год.

3. Максимальный размер компенсации за детские санаторно-курортные путевки и путевки в оздоровительные лагеря, оплачиваются из расчета 1200 рублей в день на 21 календарный день (**25200 рублей**).

Источники компенсации:

- 50% (**12 600 рублей**) внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на социальные программы на текущий год;

- 20% (**5 040 рублей**) - средства профсоюзной организации в рамках статьи «Оздоровление» на текущий год.

4. Компенсация за курсовку в санаторий-профилакторий «Молодежный» на 15 рабочих дней для лечения работников без отрыва от работы устанавливается в размере **80%** стоимости.

Источник компенсации - внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на социальные программы на текущий год;

5. Компенсация за путевки в ЦО «Политех» устанавливается в размере **100%** стоимости:

Источники компенсации:

- 85% внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на социальные программы на текущий год;

- 15% средства профсоюзной организации в рамках статьи «Оздоровление» на текущий год;

6. Максимальный размер единовременной материальной помощи одному работнику – 6 000 рублей:

Источники компенсации:

- **4 000 рублей** - внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на социальные программы на текущий год;

- **2 000 рублей** - средства профсоюзной организации в рамках статьи «Материальная помощь» на текущий год.

7. Максимальный размер выплаты на погребение и организацию похорон работника – 15 000 рублей.

Источники компенсации:

- **10 000 рублей** внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на социальные программы на текущий год;

- **5 000 рублей** - средства профсоюзной организации в рамках статьи «Материальная помощь» на текущий год.

8. Максимальный размер выплаты на погребение и организацию похорон близкого родственника работника (родителей, супруга, детей) – **6 000 рублей**

Источники компенсации:

- **4 000 рублей** внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на социальные программы на текущий год;

- **2000 рублей** - средства профсоюзной организации в рамках статьи «Материальная помощь» на текущий год.

9. Максимальный размер выплаты в связи с утратой жилья и имущества в результате пожара – **25 000 рублей**

Источники компенсации:

- **20 000 рублей** внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на социальные программы на текущий год;

- **5 000 рублей** - средства профсоюзной организации в рамках статьи «Материальная помощь» на текущий год.

10. Размер выплаты в счет компенсации расходов стоимости полиса ДМС работникам вуза составляет **437 рублей** в месяц.

Источник компенсации - внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на социальные программы на текущий год.

11. Компенсация за проживание в спортивно-оздоровительном лагере «Писаные скалы» устанавливается в размере 100% стоимости.

Источник компенсации - внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на социальные программы на текущий год.

Проректор по общим вопросам

О.В. Сеницына

Начальник планово-экономического отдела

О.Н. Воробьева

Главный бухгалтер

Е.С. Добрякова