

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
профсоюзной организации
Кузбасского государственного
технического университета
имени Т.Ф. Горбачева
Профессионального союза
работников народного
образования и науки РФ



Стрельников П.А.

13 октября 2021 г.

Ректор
Кузбасского государственного
технического университета
имени Т.Ф. Горбачева



Яковлев А.Н.

13 октября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КУЗГТУ

с 13 октября 2021 г. по 13 октября 2024 г.

Рассмотрен и утвержден
на конференции
работников КузГТУ

7 октября 2021 г.

Кемерово 2021

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.Н. Яковлева, действующего на основании Устава КузГТУ;

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

1.3. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем интересов членов Первичной профсоюзной организации

Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации 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 по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом согласно ст. 30 ТК РФ.

Условиями представление Профкомом интересов Работников, не состоящих в профсоюзе, являются:

- заявление Работника о том, что он доверяет Профкому представлять его интересы при взаимоотношениях с Работодателем;
- заявление на имя Ректора о перечислении взноса солидарности в размере 2% от заработной платы работника на счет профсоюзной организации работников КузГТУ на период действия Коллективного договора.

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, зарегистрированным 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 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.

1.16. На основании данного Договора директора филиалов Университета организуют разработку и заключение коллективных договоров филиалов, включающие, кроме прочего, разделы о социальных гарантиях работникам филиалов.

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 Работников Университета.

2.2.4. Информировует 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 Работников.

2.2.9. Предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности Работников, штатном расписании Университета, системах оплаты труда, 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 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.

3.1.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к

трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Условия труда дистанционных работников регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка в КузГТУ.

3.1.2. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы и ухудшения условий трудового договора.

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. Заключение 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.

3.6.1. Стороны считают целесообразным введение в практику заключение трудовых договоров на неопределённый срок с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава. Если трудовой договор не может быть заключен на неопределенный срок, то в случае избрания Работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному договору должности Педагогического работника, относящегося к ППС по основному месту работы, трудовой договор заключается на срок не менее трех лет.

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 п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.15. При увольнении Работника в связи с выходом на пенсию по возрасту 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 эффективности 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.

4.3.1. Результаты применения критериев и показателей эффективности работы не являются основанием для применения к Работнику дисциплинарного взыскания.

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 учитель школы 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», «Почетный работник общего 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 проводит 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 направлением расчетного листка на корпоративную электронную почту Работника в соответствии со ст. 136 ТК РФ

4.8.1. Работник, изъявивший желание получить расчетный листок лично в бухгалтерии Университета или обособленных структурных подразделениях Университета, уведомляет об этом Работодателя в письменной форме.

4.8.2. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель проводит её индексацию в порядке, установленном трудовым законодательством, распоряжениями и рекомендациями Правительства РФ и в пределах объемов финансирования, выделяемого учредителем.

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).

4.10.1. 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.

4.10.2. Контактная работа Педагогических работников с обучающимися, переведенными на дистанционное обучение, в асинхронном режиме осуществляется на условиях почасовой оплаты в случае, если занятия в соответствующих группах проводятся в очной форме согласно расписанию.

Для расчета оплаты контактной работы с обучающимися, переведенными на дистанционное обучение, учитывается фактически отработанное время, но в размере не более объема контактной работы с обучающимися, выполненной Педагогическим работником в соответствующих группах за отчетный период времени.

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.

Изменение утвержденного на начало семестра расписания допускается строго в соответствии с Положением о порядке разработки и утверждения расписаний в КузГТУ, и предусматривает, в числе прочего, согласование изменений с Педагогическим работником.

Внесение изменений в расписание учебных занятий по инициативе Работодателя в случае болезни, командировки и обучения Педагогического работника допускается только в случаях невозможности проведения соответствующих учебных занятий другим Педагогическим работником на условиях почасовой оплаты.

Изменение расписания учебных занятий Педагогического работника не является причиной изменения расписания учебных занятий других Педагогических работников.

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.

5.6. 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.

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

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

5.7.2. 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.

5.7.3. 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.

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

5.8. 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.

5.8.1. 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.

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

5.9.1. 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.

5.9.2. Работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной дневной части должностного оклада, постоянных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в абсолютных величинах или процентах к окладу на срок, превышающий 1 месяц, и включенных в трудовой договор работника, за день или час работы.

5.9.3. 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.

5.9.4. 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).

5.10. 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, а также Работников, работающих в режиме шестидневной рабочей недели и не относящихся к ППС, по представлению Профкома и по согласованию с Работодателем вводится особый режим работы, определенный Правилами внутреннего трудового распорядка КузГТУ.

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

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

5.12.1. 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.

5.12.2. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

5.13. 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.

5.14. 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.

5.15. 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.

Работник может прервать отпуск без сохранения заработной платы и выйти на работу, письменно уведомив об этом Работодателя не позднее, чем за три рабочих дня до выхода на работу.

5.15.1. 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 – 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.

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

5.17. 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.

5.18. 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.

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

5.19.1. 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.

5.20. 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.

5.21. 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.

5.22. 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).

5.23. 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.

5.24. 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, родные братья, сестры);
- регистрация брака Работника;
- для Работников, имеющих детей-первоклассников - 1 сентября (один календарный день).

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

5.25.1. 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.

5.25.2. 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.

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

5.26. Медицинским работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к опасным или вредным условиям труда, обеспечивается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ

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 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.

До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет Работникам, выплаты, гарантии и компенсации, установленные в соответствии с законодательством, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

6.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают Соглашение по охране труда (Приложение 2), включающее в себя перечень ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.2.1. Ежегодно Работодатель на основании Отраслевого соглашения выделяет на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков 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 Соглашением по охране труда.

6.2.2. В качестве дополнительного источника финансирования Работодатель использует возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, в соответствии с Приказом Минтруда России от 10.12.2012 №580н.

6.3. Основываясь на принципах социального партнерства, взаимного доверия и информационной прозрачности Работодатель обязуется:

- информировать Профком ежеквартально о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде в Университете, и выделении денежных средств на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- предусматривать участие представителя Профкома в расследовании несчастных случаев в Университете.

6.4. Работодатель обеспечивает:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- информирование Работников об изменении условий и охраны труда на рабочих местах;

– 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;

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

– своевременное проведение инструктажей по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований охраны труда;

– выдачу прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

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

– проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования Работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ, Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными

факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

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

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

- установление Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, повышенного размера оплаты труда;

- предоставление Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, дополнительного отпуска;

- 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 соответствии с межгосударственным стандартом ГОСТ 30494-2011г. «Здания жилые и общественные. Параметры микроклимата в помещениях».

6.5.1. В случаях несоответствия температурного режима, установленного санитарными правилами и нормами, Руководитель подразделения, к которому относятся Работники, осуществляющие трудовые функции в помещении, в котором выявлено несоответствие, обязан

обратиться к проректору по административно-хозяйственной части со служебной запиской.

6.5.2. В случаях несоответствия температурного режима Работодателем принимаются следующие меры:

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

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

6.5.3. В случае неисполнения руководителем подразделения п. 6.5.1 Профком направляет соответствующую служебную записку проректору по административно-хозяйственной части.

6.5.4. В случае неисполнения п. 6.5.2 Профком направляет соответствующую служебную записку Ректору.

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. 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.

После категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, при равной квалификации и производительности труда преимущественное право оставления на работе имеют Работники, отнесенные в установленном государственным законодательством порядке к категории граждан предпенсионного возраста.

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.

8.2.2. Средства, выделенные на реализацию социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам Университета 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,
- частичную компенсацию расходов на добровольное медицинское страхование Работников.

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);
- несчастного случая 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 детей, в том числе опекаемых, в возрасте до 16 лет, обеспечиваются бесплатным новогодним подарком для каждого ребенка.

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

Работникам из средств, предусмотренных Соглашением, предоставляются частичная компенсация проживания в спортивно-оздоровительном лагере «Писаные скалы», путёвок в Центр отдыха «Политех» в пгт. Шерегеш, курсовок в 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. 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 «Писанные скалы»;

- курсовки в санаторий-профилакторий «Молодежный».

Профком ведет прием заявлений, учет и распределение средств, предусмотренных Соглашением на материальную помощь и компенсацию санаторно-курортных и оздоровительных путевок.

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.

8.14.1. Работнику может быть предоставлено место в Студенческом общежитии КузГТУ на основании заключения договора краткосрочного найма жилого помещения.

Решение о заселении Работника в Студенческое общежитие принимается Ректором комиссией по заселению Работников при условии наличия свободных мест в общежитиях.

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.

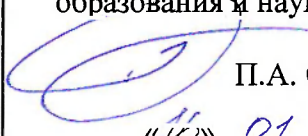
10.4. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать их реализации в рамках действующего законодательства и уставных норм.

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 народного
образования и науки РФ

 П.А. СТРЕЛЬНИКОВ

«18» 01 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор
Кузбасского государственного
технического университета
имени Т.Ф. Горбачева

 А.А. КРЕЧЕТОВ

«16» 01 2020 г.

Положение
об оплате труда работников КузГТУ

Кемерово 2020

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 (далее – Фонд оплаты труда) за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов по должности, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.3 Настоящее Положение разработано в соответствии с:

1.3.1. Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений) (далее – ТК РФ).

1.3.2. Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений".

1.3.3. Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.3.3. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

1.3.4. Приказом от 02.04.2008 №158н «Об утверждении разьяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

1.3.5. Приказом от 06.08.2007 №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

1.3.6. Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3.7. Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разьяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

1.3.8. Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в

федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

1.3.9. Другими федеральными законами и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Аббревиатуры, сокращения

2.1. Аббревиатуры

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

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 компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные 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;

профессорско-преподавательский состав (далее – ППС) – работники КузГТУ, осуществляющие образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

педагогические работники – работники учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации образовательных программ среднего профессионального образования;

научные работники (далее – НР) – работники КузГТУ, обладающие необходимой квалификацией и профессионально занимающиеся научной и (или) научно-технической деятельностью;

административно-управленческий персонал (далее – АУП) – работники КузГТУ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

учебно-вспомогательный персонал (далее – УВП) – работники КузГТУ, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС;

прочий обслуживающий персонал (далее – ПОП) – работники КузГТУ, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности 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 формируется на календарный год и утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности КузГТУ. Размер Фонда оплаты труда 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 Российской Федерации.

5. Порядок и условия оплаты труда работников

5.1. Размеры должностных окладов 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 федеральным законодательством Российской Федерации.

5.2. КузГТУ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, 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 процентов ниже должностных окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений (отделов, управлений и т.п.).

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

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

5.5. 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.

5.6. Заработная плата работника КузГТУ может состоять из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат. Размеры должностных окладов, 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.

5.7. 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 законодательством Российской Федерации.

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

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

5.10. 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.

5.11. В случае индексации заработной платы составляются новые приложения, определяющие размеры должностных окладов, которые вступают в силу с даты, указанной в приказе ректора. Ранее действовавшие приложения считаются недействительными.

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

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

5.14. 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 в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральными законами или Указами Президента РФ.

6.3. Работникам КузГТУ могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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 предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г.Воркуты и Инты» устанавливается в виде районного коэффициента 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:

- за дополнительную работу по другой (совмещение должности) или такой же должности (расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ) 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;

- 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 среднеемесячное 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 ТК РФ. 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 работникам структурных подразделений по защите государственной тайны»). Ежемесячная надбавка устанавливается к окладу на определенный срок. 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 производится 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. 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 осуществляются в целях стимулирования работников КузГТУ к качественному результату труда, а также поощрения за выполняемую работу.

7.3. 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.

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

7.5. Основанием для выплаты стимулирующего характера является представление с указанием вида, критерия и обоснования выплаты.

7.6. Работникам КузГТУ могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

7.6.1. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы.

7.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

7.6.3. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период.

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

7.8. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период производятся работнику в расчетном периоде. Отчетными периодами считаются: месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год.

7.9. В представлениях на выплаты работнику указываются критерии, а также обоснование, позволяющие оценить результативность и качество его работы.

Перечень критериев:

7.9.1. За интенсивность труда и высокие результаты работы:

- за выполнение большого объема работ;
- за срочность и оперативность при выполнении поставленных задач;

- за организацию эффективного сотрудничества с производственными, научными, образовательными и иными организациями в интересах КузГТУ;
- за сложность, напряженность и интенсивность работы, высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению руководителя структурного подразделения, проректора, ректора;
- за занятие призовых мест обучающимися в культурных, спортивных и иных мероприятиях;
- за обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения КузГТУ;
- за выполнение показателей эффективного контракта.

7.9.2. За качество выполненных работ:

- за качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, а также направленных на повышение авторитета и имиджа КузГТУ;
- за внедрение новых технологий, обеспечивающих усовершенствование научно-образовательного и иных процессов;
- за своевременное и качественное предоставление статистической, финансовой и иной отчетности, сведений, информации и иных процессов;
- за обеспечение качественной работы по административному управлению КузГТУ;
- за эффективность административно-управленческой, финансово-экономической и иных видов деятельности;
- за повышение качества научно-образовательного процесса;
- за модернизацию и качественное обслуживание лабораторного и иного оборудования;
- за оптимизацию документооборота, структурного взаимодействия и иных организационных процессов.

7.9.3. Премияльные:

- за достижение значимых результатов трудовой деятельности;
- за успешное выполнение важных и сложных задач;
- за использование новых форм и методов работы, положительно отразившихся на результатах трудовой деятельности;
- за существенный вклад в достижение показателей эффективности КузГТУ;
- за выполнение плана работы подразделения;
- за выполнение показателей комплексного плана КузГТУ.

7.10. Критерии распределения и размеры выплат стимулирующего характера ППС, не предусмотренных Методикой распределения выплат стимулирующего характера профессорско-преподавательскому составу в соответствии с эффективным контрактом, согласовываются с Первичной организацией КузГТУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Представления на данные выплаты оформляются в соответствии с Приложением 3 к Положению. За соответствующее оформление представлений ответственность несут инициаторы данных представлений.

7.11. 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.

7.12. Не допускается установление нескольких выплат стимулирующего характера по одному и тому же критерию и обоснованию в один расчетный период. Выплата производится один раз в расчетный период.

7.13. Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:

7.13.1. Решение об установлении выплат стимулирующего характера в отношении проректоров, главного бухгалтера и руководителей подразделений, напрямую подчиненных ректору, принимается им непосредственно.

7.13.2. Директорам институтов, филиалов, деканам факультетов, руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно проректорам – по мотивированному представлению курирующего проректора или по решению ректора.

7.13.3. Заведующим кафедрами – по мотивированному представлению соответствующих директоров институтов/деканов факультетов, согласованному с курирующим проректором либо только по представлению курирующего проректора, или по решению ректора.

7.13.4. Остальным работникам (кроме работников, указанных в подпункте 7.13.1), занятым в структурных подразделениях – по мотивированным представлениям непосредственных руководителей структурных подразделений, либо вышестоящих руководителей.

7.13.5. Научным работникам и иным работникам КузГТУ, осуществляющим деятельность по НИР – по мотивированным представлениям проректора по научной работе и международному сотрудничеству либо руководителя темы/проекта НИР.

7.13.6. Работникам, участвующим в реализации дополнительных образовательных программ – по мотивированному представлению руководителей этих программ.

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

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

7.16. 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.

7.17. 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 стимулирующего характера производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

7.18. 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.

7.19. За особые заслуги работника в сфере образования, физкультуры и спорта устанавливается ежемесячная выплата в размере 5000 (пять тысяч) рублей при

наличии у работника 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».

7.20. За особые заслуги работника в сфере образования, физкультуры и спорта устанавливается ежемесячная выплата в размере 3000 (три тысячи) рублей при наличии у работника почетного звания и отраслевых знаков отличия – почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»; знаки отличия: «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта». Выплата работнику устанавливается только за одно звание или знак.

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

7.21.1. 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 процентов 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».

7.21.2. 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».

7.21.3. 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 очной 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.

7.22. 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.

7.23. 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.

7.24. 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 фонда на выплаты стимулирующего характера.

8. Особенности оплаты труда ППС

8.1. К должностям ППС относятся: директор института (осуществляющий основную образовательную деятельность и имеющий педагогическую нагрузку), декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель и ассистент.

8.2. 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».

8.3. 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.

8.4. Размеры часовых ставок оплаты труда ППС КузГТУ и отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в КузГТУ, утверждаются приказом ректора.

9. Почасовая оплата труда ППС и иных работников КузГТУ

9.1. Почасовая оплата труда применяется:

9.1.1. За часы педагогической работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам работников из числа профессорско-преподавательского состава и педагогических работников.

9.1.2. За часы педагогической работы, выполненной при работе с обучающимися сверх объема, установленного трудовым договором (индивидуальным планом).

9.1.3. При оплате работы работников КузГТУ, не относящихся к числу профессорско-преподавательского состава и педагогических работников, привлекаемых для преподавательской работы в КузГТУ.

9.2. Оплате подлежат не более 300 часов преподавательской работы в год.

9.3. Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются приказом ректора.

10. Условия оплаты труда ректора, проректоров, и главного бухгалтера

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

10.2. 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.

10.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера КузГТУ устанавливаются на 10-30 процентов меньше должностного оклада ректора.

10.4. 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.

10.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) устанавливаются ректору по решению Министерства науки и высшего образования РФ.

10.6. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с п. 7.

11. Порядок и условия выплат, не входящих в систему оплаты труда

11.1. Единовременная выплата для работников КузГТУ, 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 лет производится в размере 12000 (двенадцать тысяч) рублей.

11.2. Единовременная выплата в виде единовременного выходного пособия в размере 10 процентов полной ставки должностного оклада за каждый отработанный в КузГТУ полный календарный год производится при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при соблюдении следующих критериев:

11.2.1. Общий стаж работы в КузГТУ не менее 10 лет.

11.2.2. Поступление на работу в КузГТУ до достижения работником пенсионного возраста.

11.2.3. Отсутствие действующих дисциплинарных взысканий.

11.3. Единовременная выплата в размере 10000 (десять тысяч) рублей при награждении штатного работника КузГТУ (не являющегося внешним совместителем) нагрудным знаком «Честь и слава КузГТУ».

11.4. Единовременное вознаграждение за выполнение НИР и обеспечение выполнения договорных условий в рамках проводимых исследовательских работ. Выплата производится только из средств НИР в пределах сумм заключенных контрактов/договоров как по основному месту работы, так и по внутривузовскому совместительству.

11.5. Единовременное вознаграждение за разработку и реализацию дополнительных образовательных программ. Выплата производится только из средств и в пределах сумм заключенных контрактов/договоров как по основному месту работы, так и по внутривузовскому совместительству.

12 Формирование штатного расписания КузГТУ

12.1. Штатное расписание КузГТУ утверждается ректором.

12.2. Штатное расписание КузГТУ включает в себя должности ППС, педагогических работников, НР, АУП, УВП, ПОП, медицинских работников, работников культуры и искусства.

12.3. Численный состав работников КузГТУ должен быть достаточным для выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

12.4. Штатное расписание по категориям персонала составляется по всем структурным подразделениям КузГТУ в соответствии с Уставом КузГТУ.

12.5. Штатное расписание ППС 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.

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

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

**Методика распределения выплат стимулирующего характера ППС
в соответствии с эффективным контрактом**

Общий фонд $\Phi_{\text{эффк}}$ на выплаты по эффективному контракту для ППС в соответствии с пунктами 7.6.1, 7.7 и 7.9.1 Положения об оплате труда работников КузГТУ состоит из выплат Φ_{1-24} (п.п. 1-24 перечня Показателей эффективного контракта ППС) и разовых выплат Φ_{25} стимулирующего характера (п.25 Показателей эффективного контракта ППС):

$\Phi_{\text{эффк}} = \Phi_{1-24} + \Phi_{25}$, при этом: $\Phi_{1-24} = 1/3(\Phi_{\text{эффк}} - \Phi_{25})$, $\Phi_{25} = 2/3\Phi_{\text{эффк}}$.

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 Φ_{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). Критерии для выплат в соответствии п.25 Показателей эффективного контракта ППС доводятся до работников непосредственным руководителем и после согласования с профгруппоргом кафедры представляются на согласование директору института/декану факультета ежемесячно (Приложение 3).

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, при этом сумма долевого 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 согласно п.25 Показателей эффективного контракта ППС.

Размер выплат по показателям эффективного контракта Φ_{1-24} определяется произведением количества баллов (п.п. 1-24 перечня Показателей эффективного контракта ППС), набранных преподавателем за отчетный период, на стоимость балла.

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

Подсчет баллов по Показателям эффективного контракта Φ_{1-24} ППС производится 2 раза в год (на 1 сентября – по данным за период с 1 февраля по 31 августа и на 1 февраля – по данным за период с 1 сентября по 31 января). Установление выплат согласно Показателям эффективного контракта Φ_{1-24} ППС производится также дважды в год: в осеннем семестре на период с 1 сентября по 31 января и весеннем – с 1 февраля по 30 июня.

Выплаты по эффективному контракту директорам институтов (декану факультета)

Эффективность работы директора (декана) оценивается набором Показателей эффективного контракта директора института (декана факультета), каждый из которых имеет пороговое значение, величина которого определяется курирующим проректором по направлению, исходя из общих показателей эффективности деятельности КузГТУ, 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 эффективного контракта заведующего кафедрой, 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
Мониторинговые показатели эффективности и решения ученого совета КузГТУ					
1	Выполнение КЦП по бюджету, %	100	3	Ежегодно	Для институтов, реализующих образовательные программы с КЦП

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
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 обучения 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	
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	Семестр	
			18		
			12		
10	Количество публикаций в Scopus		6	Семестр	
11	Количество публикаций в РИНЦ		3	Семестр	

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
12	Доходы института от НИОКР, 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 «Кандидат наук», ед.		3	Семестр	
18	Защищенные диссертации на соискание ученой степени «Доктор 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 образовательной организации 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 кафедрой

№	Показатель	Пороговое значение *	Баллы	Период пересчета	Примечания
Мониторинговые показатели эффективности и решения ученого совета КузГТУ					
1	Выполнение КЦП по бюджету, %	100	3	Ежегодно	Для кафедр реализующих образовательные программы с КЦП

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
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	
13	Доля студентов очной формы обучения, принимавших участие в оплачиваемых НИР, %		1	Семестр	

№	Показатель	Пороговое значение*	Баллы	Период пересчета	Примечания
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
Административные показатели					
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 ИПС

№ п/п	Показатель	Оценка в баллах	Примечание
1	Публикация полного комплекта методического обеспечения дисциплины в системе Moodle за единицу ¹	до 10 (при наличии активности курса) ²	
2	Публикация учебника, имеющего ISBN	150 ⁴	
3	Публикация учебного издания, имеющего ISBN	60 ⁴	
4	Публикация монографии ³	150 ⁴	
5	Публикация главы в коллективной монографии	40 ⁴	
6	Публикация в журнале, входящем в зарубежные базы цитирований Scopus или Web of Science	150 ⁴	
7	Публикация в сборнике трудов конференции, входящем в зарубежные базы цитирований Scopus или Web of Science	100 ⁴	
8	Публикация в издании, входящем в перечень ВАК	40 ⁴	
9	Публикация в издании, индексируемом в РИНЦ, но не входящем в перечень ВАК	15 ⁴	
10	Публикация в материалах зарубежной конференции	20 ⁴	
11	Заявка на зарубежный грант от КузГТУ	60 ⁴	
12	Заявка на федеральный грант (грант СНГ, РФФИ, РНФ) от КузГТУ с объемом финансирования более 1 млн. руб.	30 ⁴	
13	Получение патента	50 ⁴	
14	Получение свидетельства об официальной регистрации компьютерной программы или базы данных	30 ⁴	
15	Использование объекта интеллектуальной собственности	100 ⁴	
16	Получение награды за участие в зарубежной выставке (исключая страны СНГ)	100 ⁴	
17	Получение награды за участие в международной выставке	25 ⁴	
18	Получение награды за участие в российской, региональной, межвузовской выставке	5 ⁴	
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 заведующего кафедрой, неучтенных в показателях п.п.1-24		Оценивается в рублях

¹ 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 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.

² 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) >1 , то начисляется 10 баллов; если коэффициент $>0,5$, то начисляется 5 баллов, в других случаях начисляется 0 баллов.

³ 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.

⁴ 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 в соответствии с пунктами 7.12, 7.13.1 и 7.13.2 Положения об оплате труда работников КузГТУ состоит из выплат Φ_{1-24} (согласно п.п. 1-6 показателей эффективного контракта НР Приложения 2.1) и разовых выплат Φ_{25} стимулирующего характера (п.7 Приложения 2.1).

Размер выплат согласно 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 НР; $\Sigma R_{\text{ф}}$ – сумма индивидуальных рейтинговых функционалов НР.

Подсчет баллов и установление размера выплат по показателям эффективного контракта Φ_{1-24} производится 2 раза в год (на 1 сентября – по данным за период с 1 февраля по 31 августа и на 1 февраля – по данным за период с 1 сентября по 31 января).

Установление выплат по показателям эффективного контракта Φ_{1-24} производится также дважды в год, в осеннем семестре на период с 1 сентября по 31 января и весеннем – на период с 1 февраля по 30 июня.

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.	3 балла *количество статей, но не более 21 балла	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.	5 баллов *количество свидетельств но не более 15 балла	Копия свидетельства из Роспатента с указанием ФИО сотрудника в разделе «Авторы»
3.	Количество поданных заявок в Роспатент на регистрацию заявки на выдачу патента на изобретение, полезную модель, промышленный образец*	шт.	5 баллов *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.	15 баллов *количество заявок	Копия патента с указанием ФИО сотрудника в разделе «Авторы»
5.	Количество заявок (участие) на гранты (РНФ, РФФИ, РГНФ, ФЦП, НТИ, некоммерческие фонды, гранты и стипендии Президента, научные школы, международные фонды, Horizon 2020 и т.д.)	шт.	10 баллов *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.	10 баллов *количество договоров	Копия первой и последней страниц договора на выполнение НИР/НИОКР; копия утвержденного перечня исполнителей хоздоговора
7.	Качественное выполнение поручений начальника структурного подразделения, неучтенных в показателях п.п.1-24			Оценивается в рублях

*Правообладатель КузГТУ

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

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

Ректору КузГТУ
Кречетову А.А.
заведующего кафедрой
(название кафедры, ФИО)

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
на
выплаты стимулирующего характера для ППС за _____
(месяц)

№	ФИО (полное)	Должность	Сумма	Основание
Итого				

Заведующий кафедрой

ФИО

(подпись)

Согласовано:
директор/декан
(название института/факультета)

ФИО

(подпись)

профгруппорг 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	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
1	ассистент, преподаватель	19 000,00
2	ассистент к.н., преподаватель к.н.	21 000,00
2 квалификационный уровень		
1	старший преподаватель	20 000,00
2	старший преподаватель, к.н.	22 000,00
3 квалификационный уровень		
1	доцент	25 000,00
2	доцент, к.н.	27 000,00
3	доцент, д.н.	30 000,00
4 квалификационный уровень		
1	профессор	27 000,00
2	профессор, к.н.	32 000,00
3	профессор, д.н.	36 000,00
5 квалификационный уровень		
1	заведующий кафедрой	38 000,00
2	заведующий кафедрой, к.н.	40 000,00
3	заведующий кафедрой, д.н.	44 000,00
6 квалификационный уровень		
1	директор института (без учета степени)	49 000,00
2	директор института, к.н.	52 000,00
3	директор института, д.н.	57 000,00
4	декан ФФП (д.н.)	57 000,00
5	директор филиала приравнивается к директору института	

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям научных работников

№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа по должностям научных работников		
1 квалификационный уровень		
1	младший научный сотрудник	19 000,00

2	научный сотрудник	20 000,00
3	научный сотрудник к.н.	21 000,00
2 квалификационный уровень		
1	старший научный сотрудник	22 000,00
2	старший научный сотрудник, к.н.	24 000,00
3 квалификационный уровень		
1	ведущий научный сотрудник	23 000,00
2	ведущий научный сотрудник, к.н.	24 000,00
3	ведущий научный сотрудник, д.н.	26 000,00
4 квалификационный уровень		
1	главный научный сотрудник	27 000,00
2	главный научный сотрудник, к.н.	28 000,00
3	главный научный сотрудник, д.н.	30 000,00

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям педагогических работников

№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
1	преподаватель	19 000,00
2 квалификационный уровень		
1	преподаватель первой квалификационной категории	20 000,00
3 квалификационный уровень		
1	преподаватель высшей квалификационной категории	21 000,00

1. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям административно - управленческого персонала

1.1 Руководители структурных подразделений		
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Должностной оклад, руб.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
1	главный инженер, главный механик, главный энергетик	16 000,00
2	заведующий кабинетом, заведующий лабораторией, заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий производством	16 300,00
3	ученый секретарь Совета, советник при ректорате, помощник ректора, помощник проректора, помощник проректора-директора, помощник начальника внеучебной работы	16 500,00
4	руководитель издательского центра, руководитель центра детского научного и инженерно-технического творчества, руководитель центра экспертизы промышленной и экологической безопасности, директор учебно-методического центра довузовской подготовки, директор центра судебных экспертиз, руководитель научного центра Цифровые технологии, директор	16 700,00

	Гуманитарного научного центра КузГТУ	
2 квалификационный уровень		
1	начальник (в том числе по структурным подразделениям: первого отдела, второго отдела, отдела аспирантуры и докторантуры, отдела организации приема студентов, отдела организационной работы, отдела системы менеджмента качества, отдела ИДПО, отдела комплексного обслуживания зданий, отдела инвентаризации строений и сооружений, гаража, службы охраны труда)	17 000,00
3 квалификационный уровень		
1	начальник (в том числе по структурным подразделениям: планово-экономического отдела, отдела развития и международного сотрудничества, службы безопасности, отдела управления делами, юридического отдела, отдела по работе с персоналом, отдела по управлению имущественным комплексом), директор студенческого комбината питания, директор ЦО «Политех»	24 000,00
4 квалификационный уровень		
1	директор института промышленной и экологической безопасности, директор института корпоративного обучения, руководитель института дополнительного профессионального образования, директор института электронного обучения	25 000,00
5 квалификационный уровень		
1	начальник управления (в том числе: управления внеучебной работы, научно-инновационного управления, учебно-методического управления, управления информационной политики), руководитель правового управления, директор центра информационных технологий	26 000,00
Руководители подразделений, не отнесенные ни к одной группе		
1	руководитель контрактной службы	24 000,00
2	руководитель дирекции административно-хозяйственной части	43 000,00
1.2 Заместители руководителей структурных подразделений		
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
1	заместитель начальника (в том числе по структурным подразделениям: отдела организации приема студентов, отдела комплексного обслуживания зданий, отдела организационной работы)	15 300,00
2	заместитель начальника службы безопасности, заместитель начальника отдела по управлению имущественным комплексом	16 800,00
2 квалификационный уровень		
1	заместитель начальника (в том числе по управлениям: внеучебной работы, информационной политики, научно-инновационного, учебно-методического), заместитель ди-	18 200,00

	ректора центра информационных технологий, заместитель руководителя правового управления	
Заместители руководителей подразделений, не отнесенные ни к одной группе		
1	заместитель директора по НИР института промышленной и экологической безопасности, заместитель руководителя по эксплуатации, заместитель руководителя по капитальному и текущему ремонту	17 500,00
2	заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по методической работе, заместитель директора учебной работе	18 000,00
2. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям служащих		
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
1	статистик, паспортист, архивариус, делопроизводитель, кассир, эксперт, работник контрактной службы	12 130,00
2 квалификационный уровень		
2	комендант общежития, комендант учебного корпуса, комендант	12 700,00
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		
1	техник, лаборант, техник-программист, инструктор по спортивно-массовой работе, администратор, учебный мастер	12 200,00
2 квалификационный уровень		
1	техник II категории, техник-программист II категории, учебный мастер II категории	12 300,00
3 квалификационный уровень		
1	техник I категории, техник-программист I категории, учебный мастер I категории	12 400,00
4 квалификационный уровень		
1	старший лаборант, старший учебный мастер	12 500,00
5 квалификационный уровень		
1	начальник кондитерского цеха	14 000,00
6 квалификационный уровень		
1	механик	15 000,00
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень		

1	документовед, программист, бухгалтер, экономист, инженер по патентной и изобретательной работе, бухгалтер - кассир, менеджер, специалист по учебно-методической работе, технический секретарь ученого совета, инженер, специалист по закупкам	12 700,00
2 квалификационный уровень		
1	документовед II категории, бухгалтер II категории, программист II категории, специалист по учебно-методической работе II категории, инженер II категории	12 900,00
3 квалификационный уровень		
1	документовед I категории, экономист I категории, бухгалтер I категории, юрисконсульт I категории, программист I категории, инженер I категории, инженер I категории по патентной и изобретательской работе, специалист I категории	13 100,00
4 квалификационный уровень		
1	ведущий инженер электросвязи, ведущий бухгалтер, ведущий специалист по охране труда, ведущий экономист, ведущий документовед, ведущий программист, ведущий юрисконсульт, ведущий инженер по патентной и изобретательской работе, ведущий эксперт, аналитик, ведущий инженер, ведущий редактор, ведущий специалист ..., старший специалист..., старший инспектор, ведущий документовед, ведущий инженер-программист	13 500,00
5 квалификационный уровень		
1	главный специалист по мобилизационной работе, главный специалист по ведению воинского учета и бронированию, главный специалист, главный внутренний аудитор, главный специалист ГОиЧС	15 000,00
2	заместитель главного бухгалтера (университет)	20 000,00
3. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений культуры, искусства и кинематографии		
1 квалификационный уровень		
1	режиссер	14 000,00
2	режиссер-постановщик, балетмейстер - постановщик	14 500,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
1 квалификационный уровень		
1	культурный организатор, художник - фотограф	14 300,00
2	художественный руководитель, звукорежиссер	14 700,00
4. Размеры должностных окладов работников печатных средств массовой информации		

Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации первого уровня			
1 квалификационный уровень			
1	корректор		13 300,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации второго уровня			
1 квалификационный уровень			
1	ведущий редактор		13 500,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня			
2 квалификационный уровень			
1	редактор, художник - дизайнер, художник компьютерной графики, дизайнер, дизайнер-верстальщик		12 700,00
2	художественный редактор		14 700,00
3 квалификационный уровень			
1	редактор - стилист		12 400,00
2	собственный корреспондент		13 100,00
5. Размеры должностных окладов профессий рабочих			
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих первого уровня			
1 квалификационный уровень			
1	кладовщик, грузчик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, гардеробщик, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, уборщик мусоропроводов, мойщик посуды, сторож, горничная, гладильщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, оператор цифровой печати, штукатур-маляр, каменщик, дежурный бюро пропусков, экспедитор, изготовитель овощных полуфабрикатов, изготовитель пищевых полуфабрикатов, дежурный по этажу, дежурный, официант, переплетчик, печатник-тисняльщик, копировщик печатных форм		12 130,00
2	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, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, электрогазосварщик, слесарь-сантехник, повар, кондитер, пекарь, водитель автомобиля, буфетчик		13 000,00
6. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям медицинских и фармацевтических работников санатория - профилактория "Молодежный"			
№ п/п	Наименование должности/ квалификационного уровня		Должностной оклад, руб.

Профессиональная квалификационная группа медицинского и фармацевтического персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень		
1	санитарка	12 130,00
Профессиональная квалификационная группа среднего медицинского и фармацевтического персонала		
3 квалификационный уровень		
1	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии без категории, медицинская сестра по косметологии, рентгенолаборант, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	13 000,00
5 квалификационный уровень		
1	старшая медицинская сестра	15 000,00
Профессиональная квалификационная группа врачей и провизоров		
2 квалификационный уровень		
1	врачи-специалисты, медицинский психолог	19 000,00
Профессиональная квалификационная группа руководителей структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием		
1 квалификационный уровень		
1	главный врач	25 000,00
7. Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников научно-технической библиотеки и музеев		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений культуры, искусства и кинематографии		
1 квалификационный уровень		
1	заведующий сектором	13 400,00
2	заведующий отделом	14 000,00
3 квалификационный уровень		
1	директор музея, заместитель заведующего НТБ	15 000,00
2	заведующий НТБ	24 000,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учреждений культуры, искусства и кинематографии		
2 квалификационный уровень		
1	библиотекарь II категории, библиограф II категории	12 300,00
3 квалификационный уровень		
1	библиотекарь I категории, библиограф I категории	12 500,00
4 квалификационный уровень		
1	ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, ведущий хранитель музейных предметов	12 700,00
4 квалификационный уровень		
1	главный библиотекарь, главный библиограф	13 500,00

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

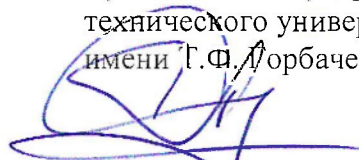
Председатель первичной
организации КузГТУ
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ



П.А. СТРЕЛЬНИКОВ

«24» 12 2020 г.

Врио ректора
Кузбасского государственного
технического университета
имени Т.Ф. Горбачева



А.Н. ЯКОВЛЕВ

«24» 12 2020 г.

**Соглашение
по охране труда на 2021 год**

Кемерово 2020

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 условий труда;
- проведение организационно-технических мероприятий, направленных на поддержание условий труда, отвечающих действующим стандартам в области охраны труда;
- развитие культуры безопасности труда и лидерских качеств работников всех уровней иерархии в КузГТУ по обеспечению охраны труда.

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

- информировать работников при трудоустройстве об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- организовывать своевременное проведение инструктажей, обучения и проверки знаний требований охраны труда руководителей структурных подразделений, вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда и других работников в сроки, предусмотренные законодательством;
- проводить специальную оценку условий труда в установленном законодательством порядке совместно с организацией, проводящей специальную оценку условий труда; разработку перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, рабочие места которых были оценены по условиям труда;
- проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- приобретать за счет собственных средств и выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с установленными типовыми нормами, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- постоянно проводить мониторинг условий труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья работников;
- незамедлительно принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

3. Для реализации взятых на себя обязательств Работодатель обеспечивает:

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение Списка контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, с учетом результатов специальной оценки условий труда, производственного контроля, лабораторных исследований и испытаний, полученных в рамках контрольно-надзорной деятельности а также используя эксплуатационную, технологическую и иную документацию на применяемые машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы;
- формирование на основе результатов специальной оценки условий труда и с учетом мнения Профкома Перечня профессий и должностей с вредными условиями труда, работникам которых оплата труда устанавливается в повышенном размере (Приложение №2-1);

– формирование на основе результатов специальной оценки условий труда и с учетом мнения Профкома Перечня профессий и должностей с вредными условиями труда, работники которых имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №2-2);

– разработку и утверждение с учетом мнения Профкома Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам КузГТУ (Приложение №2-3) в соответствии с типовыми нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

– разработку и дальнейшее исполнение Плана мероприятий по охране труда, представляющий собой перечень мероприятий, выполнение которых обеспечивает безопасные условия труда (Приложение №2-4). План мероприятий разрабатывается специалистами службы охраны труда с учетом предложений и замечаний руководителей подразделений и уполномоченного по охране труда Профкома.

4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными актами требования в области охраны труда, в том числе:

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков отравления;

– проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры.

5. 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.

6. 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 с вредными условиями труда,
работникам которых оплата труда устанавливается в повышенном размере

Основания: результаты специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ, ст. 147 ТК РФ.

№	Подразделение	Должность	Размер повышения оплаты труда, % от должностного оклада
1.	Служба главного механика	слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	4%
		слесарь-сантехник	10%
		электрогазосварщик	12%
2.	Отдел комплексного обслуживания зданий	машинист по стирке и ремонту одежды	4%
3.	Гараж	водитель автомобиля	4%
4.	Служба главного энергетика	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4%
5.	Кафедры Института химических и нефтегазовых технологий	учебный мастер	4%
		старший учебный мастер	4%
		заведующий лабораторией	4%
		техник	4%
		техник I категории	4%
		лаборант	4%
6.	Санаторий-профилакторий «Молодежный»	врач-дерматовенеролог	4%
		врач-терапевт	4%
		врач-физиотерапевт	4%
		машинист по стирке и ремонту одежды	4%
		медицинская сестра	4%
		санитарка	4%
		старшая медсестра	4%
		медицинская сестра по физиотерапии	4%
		врач-акушер-гинеколог	4%
		медицинская сестра по косметологии	4%
		врач-стоматолог-терапевт	4%
7.	Студенческий комбинат питания	пекарь	4%

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей с вредными условиями труда,
работники которых имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

Основания: результаты специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ, ст. 117 ТК РФ.

№	подразделение	должность	продолжительность дополнительного отпуска, календарные дни.
1	Кафедра ТОВН	заведующий лабораторией	12
		старший учебный мастер	
2	Кафедра УПиИЗ	заведующий лабораторией	12
		старший учебный мастер	
3	Кафедра ХТНВиН	заведующий лабораторией	12
		учебный мастер	
		техник I категории	
		старший учебный мастер	
4	Кафедра ХТТТ	заведующий лабораторией	12
		старший учебный мастер	
5	Кафедра ЭПХНТ	заведующий лабораторией	12
		старший лаборант	
		старший учебный мастер	
6	Служба главного механика	электрогазосварщик	12
		слесарь-сантехник	7
7	Гараж	водитель (КАМАЗа, МУП)	7

Приложение 2-3

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева»

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
Управление информационной политики / УИП: Издательский центр		
Переpletчик №63 прил.6 п.29	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
Печатник-тиснильщик №63 прил.6 п.31	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
Отдел управления делами		
Заведующий архивом; Ведущий специалист	При работе в архиве: Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 2 года
Научно-техническая библиотека		
Библиотекарь при занятии в книгохранилищах №66 прил.12 п.21	Халат хлопчатобумажный Респиратор Перчатки резиновые	1 шт. До износа До износа
Дирекция административно-хозяйственной части / ДАХЧ: Гараж		
Механик	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 2 года
Водитель автомобиля №357н прил.1 п.2	При управлении грузовым автомобилем: Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Жилет сигнальный 2 класса защиты Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 Дежурный 1 на 2 года 1 пара

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
	При управлении автобусом и легковым автомобилем: Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Жилет сигнальный 2 класса защиты Зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 Дежурный 1 шт. на 2 года
Тракторист №357н прил.1 п.4	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Жилет сигнальный 2 класса защиты Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 Дежурный 1 на 2 года 1 пара
Служба главного механика		
Слесарь-сантехник; Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования №997н п.148	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается: Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт. 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар До износа До износа До износа 1 шт.
Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и	1 шт.

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
№997н п.17	брызг расплавленного металла или Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Боты или галоши диэлектрические или Коврик диэлектрический Перчатки диэлектрические Щиток защитный термостойкий со светофильтром или Очки защитные термостойкие со светофильтром Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	2 пары 2 пары 6 пар До износа 12 пар Дежурные Дежурный Дежурные До износа До износа До износа До износа
Служба главного энергетика		
Главный энергетик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с защитным подноском Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года 1 пара на 2 года 1 шт. на 2 года
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования №997н п.189	При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги: Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве Перчатки трикотажные термостойкие Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный термостойкий	1 шт. на 2 года 1 пара 4 пары Дежурные Дежурные До износа

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Ботинки кожаные с защитным подноском Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее На наружных работах зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 шт 1 пара 1 пара 1 пара Дежурные Дежурные До износа До износа До износа 1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года 1 пара
Дирекция административно-хозяйственной части / ДАХЧ: Отдел комплексного обслуживания зданий		
Комендант учебного корпуса; Комендант общежития	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года
Машинист по стирке и ремонту спецодежды №997н п.115	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 комплект Дежурный 6 пар

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий №997н п.135	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар До износа До износа До износа
Маляр №66 п.23	Комбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При работе с вредодействующими красками дополнительно: Перчатки резиновые Очки защитные	1 3 пары Дежурные До износа
Дворник №997н п.23	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
Лаборатории, учебные мастерские, учебные полигоны		
Лаборант; препаратор №66 прил.12 п.2	При работе непосредственно на полярографах, спектрометрах, спектрографах и электронных микроскопах: Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Очки защитные	1 Дежурные До износа
Лаборант; мастер; механик участка; препаратор; рабочий	При постоянной и непосредственной работе на котлах, газогенераторах, паровых машинах, турбинных и пылегазоулавливающих установках: Комбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 1,5 года 4 пары

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
№66 прил.12 п.3	Респиратор или противогаз Очки защитные При постоянной занятости на плавке и разливке металла: Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Шляпа войлочная Очки защитные При постоянной работе на прокатных станах: Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Вачеги Сетка защитная При постоянной работе на волочильных станах: Полукомбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные При постоянной занятости на горячей штамповке и прессовке металла: Костюм хлопчатобумажный Рукавицы брезентовые Очки защитные При постоянной занятости на ковке металла: Фартук брезентовый с нагрудником Рукавицы брезентовые Очки защитные При постоянной занятости на термической обработке металлов (закалка, отпуск, нормализация, огжиг, цементация, азотирование): Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные	До износа До износа 1 Дежурные Дежурные Дежурная До износа 1 на 1,5 года Дежурные Дежурные До износа 1 на 1,5 года 2 пары До износа 1 на 1,5 года 2 пары До износа 1 2 пары До износа 1 на 1,5 года Дежурные 4 пары

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
	Очки защитные При постоянной занятости воронением, хромированием, оксидированием, никелированием, омеднением, серебрением и оцинкованием изделий, а также при работе на цианистых, селитровых и масляных ваннах: Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Очки защитные Противогаз При постоянной работе на электроискровых станах и установках: Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Очки защитные Механику участка и рабочему, работающим на электроискровых станах и установках, дополнительно: Фартук клеенчатый с нагрудником Рукавицы комбинированные При постоянной занятости на строительных полигонах: Комбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При постоянной работе на строительных механизмах с электроприводом дополнительно: Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические При непосредственной занятости на дроблении, измельчении и шлифовке ископаемых и горных пород: Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Респиратор	До износа 1 Дежурный 1 пара на 1,5 года Дежурные До износа Дежурный 1 Дежурные До износа Дежурный Дежурные 1 на 2 года 4 пары Дежурные Дежурные 1 Дежурные До износа

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
	Очки защитные	До износа
Лаборант; мастер, механик участка; препаратор №66 прил.12 п.4	При постоянной занятости на полировке деталей и изделий проволочными, мягкими и войлочными кругами с применением абразивных порошков, паст и мастик: Комбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Респиратор При постоянной занятости на медницких, лудильных, паяльных и жестяницких работах: Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Очки защитные При постоянной занятости на резке металла на ножницах, прессах и станках: Полукомбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные При работе на пилах и ножовках: Фартук хлопчатобумажный с нагрудником вместо полукомбинезона хлопчатобумажного При постоянной работе на станках с охлаждением скипидаром, керосином и маслом: Комбинезон хлопчатобумажный Очки защитные На работах с охлаждением эмульсиями: Фартук прорезиненный с нагрудником вместо комбинезона хлопчатобумажного	1 на 1,5 года 2 пары Дежурный 1 2 пары До износа 1 на 1,5 года 2 пары До износа 1 на 9 месяцев 1 на 1,5 года До износа 1
Лаборант; мастер; препаратор; рабочий №66 прил.12 п.6	При постоянной занятости на формовке и приготовлении формовочных смесей и стержней: Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При занятости на изготовлении смесей для оболочковых форм и выплавляемых моделей и стержней дополнительно: Перчатки резиновые	1 2 пары Дежурные

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
	Очки защитные При постоянной занятости в полиграфическом производстве: Халат хлопчатобумажный При занятости на травильных работах дополнительно: Костюм хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Очки защитные Перчатки резиновые При постоянной занятости на изготовлении обуви и деталей для нее: Фартук хлопчатобумажный с нагрудником При работе с растворами дополнительно: Перчатки резиновые При работе на полировке горячим способом, вулканизации и щетках дополнительно: Рукавицы комбинированные При постоянной занятости на изготовлении овчинно-шубного, мехового и кожевенного сырья, полуфабрикатов и деталей из них: Костюм хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые При постоянной занятости на изготовлении трикотажного полотна: Халат хлопчатобумажный При постоянной занятости ткачеством и отделкой хлопчатобумажных и льняных тканей: Халат хлопчатобумажный При работе на промывке, шлихтовании и крашении хлопчатобумажных и льняных тканей: Костюм хлопчатобумажный вместо халата хлопчатобумажного Перчатки резиновые	До износа 1 Дежурный 1 пара на 1,5 года Дежурные До износа Дежурные 1 Дежурные Дежурные 1 на 1,5 года 1 1 пара на 1,5 года Дежурные 1 1 Дежурный Дежурные

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
	Респиратор Очки защитные При постоянной занятости прядением, ткачеством и отделкой шерстяных тканей: Халат хлопчатобумажный При работе на пыльном волчке и чесальных машинах дополнительно: Респиратор Очки защитные При работе на отжимных машинах (центрифугах), на промывке, отбелке товара и карбонизации дополнительно: Перчатки резиновые Галоши резиновые При постоянной занятости изготовлением валяльно-войлочных изделий: Халат хлопчатобумажный При промывке войлока дополнительно: Сапоги резиновые При постоянной занятости изготовлением картона: Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При изготовлении изделий из картона и на переплетных работах: Фартук хлопчатобумажный с нагрудником вместо халата хлопчатобумажного При постоянной занятости изготовлением резиновых смесей и пленочных покрытий: Халат хлопчатобумажный При работе на вальцах и каландрах: Комбинезон хлопчатобумажный вместо халата хлопчатобумажного Рукавицы комбинированные	До износа До износа 1 До износа До износа Дежурные Дежурные 1 1 пара на 1,5 года 1 2 пары 1 1 1 на 1,5 года 3 пары
Лаборант; мастер; препаратер; обрубщик; чистильщик металла, отливок, изделий и деталей	При постоянной занятости обрубкой, обдиркой и чисткой литья: Комбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 на 1,5 года 2 пары До износа

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
№66 прил.12 п.9		
Лаборант; газосварщик; мастер; препаратор №66 прил.12 п.10	При непосредственной занятости газосваркой, газорезкой, бензорезкой, зарядкой и разрядкой ацетиленовых установок: Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Очки защитные На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке При занятости на зарядке и разрядке ацетиленовых установок дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые Респиратор	1 на 1,5 года 1 пара на 2 года 4 пары До износа 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 1,5 года Дежурные До износа
Лаборант; мастер; препаратор; электросварщик ручной сварки №66 прил.12 п.11	При постоянной занятости на электросварке и резке электрической дугой: Костюм брезентовый Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Шлем защитный На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2 года 1 пара на 2 года 4 пары Дежурные Дежурные Дежурный 1 на 2 года 1 на 2 года
Лаборант; мастер; механик участка; моторист-смазчик; препаратор; слесарь механосборочных работ	При постоянном занятии наладкой, разборкой, сборкой, вождением автомашин, дорожных, землеройных машин и тракторов: Комбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При занятости на мойке машин дополнительно: Фартук прорезиненный с нагрудником	1 на 1,5 года 2 пары Дежурный

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
№66 прил.12 п.12	Нарукавники клеенчатые Сапоги резиновые Перчатки резиновые	Дежурные 1 пара на 1,5 года Дежурные
Лаборант; аккумуляторщик; мастер; механик участка; препаратор №66 прил.12 п.14	При постоянной занятости на зарядке, ремонте аккумуляторов и приготовлении электролита: Комбинезон хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой Сапоги резиновые Перчатки резиновые Очки защитные	Дежурный 1 пара на 1,5 года Дежурные До износа
Лаборант; мастер; механик участка; наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики; наладчик технологического оборудования №66 прил.12 п.15	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные Очки защитные	1 Дежурные До износа
Научный сотрудник; инженер; лаборант; мастер; механик участка; препаратор; рабочий; техник №66 прил.12 п.16	При постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами: Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Противогаз Очки защитные При работе с кислотами: Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного Лаборанту дополнительно:	1 Дежурный Дежурные Дежурный До износа 1

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
	Нарукавники прорезиненные или хлорвиниловые При работе с огне- и взрывоопасными веществами: Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного Рукавицы хлопчатобумажные с огнезащитной пропиткой Маска защитная или шлем из огнезащитного материала При работе с металлоорганическими веществами дополнительно: Перчатки кожаные При непосредственной занятости на установках в гидролабораториях: Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Сапоги резиновые Перчатки резиновые Очки защитные При постоянной занятости по проведению на открытом воздухе работ по определению сезонного промерзания: Плащ из плащ-палатки Сапоги резиновые На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Рабочему, занятому на бурении, дополнительно: Костюм брезентовый	Дежурные 1 Дежурные До износа Дежурные Дежурный 1 пара на 1,5 года Дежурные До износа 1 на 3 года 1 пара 1 на 2 года 1 на 2 года 1
Научный сотрудник; инженер; лаборант; мастер; механик участка; моторист электродвигателей; препаратор; рабочий мотороиспытательной лаборатории; техник	При непосредственной занятости на эксплуатации и ремонте двигателей, работающих на нефтеспецпродуктах: Комбинезон хлопчатобумажный Рукавицы хлопчатобумажные Рабочему и механику участка дополнительно: Фартук прорезиненный с нагрудником Мотористу электродвигателей, механику участка, рабочему на наружных работах зимой в особом, IV, III, II и I поясах дополнительно:	1 на 1,5 года Дежурные Дежурный

Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
№66 прил.12 п.17	Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Механику участка, мотористу электродвигателей и рабочему при работе с этилированным бензином дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые Нарукавники прорезиненные	Дежурная Дежурные 1 пара на 1,5 года Дежурные Дежурные
Научный сотрудник; инженер; лаборант; мастер; механик участка; препаратор; техник №66 прил.12 п.19	При непосредственной занятости на установках ВЧ, УВЧ и радиолокационных установках: Полукомбинезон хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Очки защитные	1 Дежурные До износа
Научный сотрудник; инженер; мастер; механик участка; препаратор; рентгенолаборант; рентгентехник №66 прил.12 п.20	При постоянной работе на рентгеновских аппаратах: Халат хлопчатобумажный Фартук из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Шапочка хлопчатобумажная Галоши диэлектрические	1 Дежурный Дежурные Дежурная Дежурные

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2021 г.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1	2	3	4
Организационные мероприятия			
1.	Обучение и проверка знаний требований охраны труда	В течение года	Начальник СОТ
2.	Проведение общего технического осмотра и проверка учебных корпусов и общежитий	В течение года	Проректор по АХЧ
Технические мероприятия			
1.	Ремонт электропроводки в учебных корпусах и общежитиях	В течение года	Главный энергетик
2.	Ремонт систем отопления учебных корпусов	В течение года	Главный механик
3.	Чистка воздухопроводов вентиляционных систем	В течение года	Главный механик
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
1.	Установка осветительной аппаратуры с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению в учебных аудиториях.	В течение года	Главный энергетик
2.	Проведение обязательных предварительного и периодического медицинских осмотров	В течение года	Начальник СОТ
3.	Приобретение медицинских аптек	В течение года	Начальник СОТ
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
1.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	В течение года	Начальник СОТ
2.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	В течение года	Начальник СОТ
Мероприятия по пожарной безопасности			
1.	Приобретение порошковых и углекислотных огнетушителей	В течение года	Главный специалист ГО и ЧС
2.	Перезарядка огнетушителей с истекшим сроком действия заряда, переосвидетельствование огнетушителей	Поквартально	Главный специалист ГО и ЧС
3.	Заключение договора на обслуживание АПС и СОУЭ	В течение года	Проректор по АХЧ, Главный специалист ГО и ЧС
4.	Организация обучения сотрудников и студентов мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по	В течение года	Начальник СБ, Главный специалист ГО и ЧС

	эвакуации		
5.	Установка и поддержание в рабочем состоянии пожарной сигнализации в учебных корпусах и общежитиях	В течение года	Проректор по АХЧ, Главный специалист ГО и ЧС
6.	Испытание наружных пожарных лестниц и ограждений на кровле	В течение года	Главный специалист ГО и ЧС
7.	Установка противопожарных перегородок в учебных корпусах	В течение года	Главный специалист ГО и ЧС

Проректор по АХЧ



Шемчук И.В.

Начальник СБ



Подцыкин Д.Е.

Начальник СОТ



Погорелов В.И.

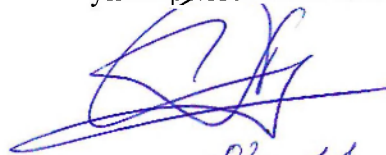
Главный специалист ГО и ЧС



Воскобойников М.Ф.

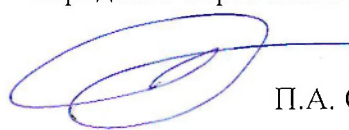
Врио ректора Кузбасского
государственного технического
университета им. Т.Ф. Горбачева

Председатель первичной организации
КузГТУ Профсоюза работников
народного образования и науки РФ



А.Н. ЯКОВЛЕВ

«02» 11 2020 г.



П.А. СТРЕЛЬНИКОВ

«02» 11 2020 г.

СОГЛАШЕНИЕ О СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЯХ, ЛЬГОТАХ И КОМПЕНСАЦИЯХ РАБОТНИКАМ КУЗГТУ НА 2021 ГОД

СМЕТА РАСХОДОВ

на финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций
за счет средств от приносящей доход деятельности КузГТУ в 2021 году

№ п/п	Наименование мероприятия	Расходы в тыс. руб.				
		1 квартал	2 квартал	3 квартал	4 квартал	Всего
1	Оздоровление и санаторно-курортное лечение	840	1070	1285	975	4170
1.1	Санаторно-курортное лечение			140	140	280
1.2	Отдых в ЦО «Политех»	500	500	500	500	2000
1.3	Отдых в СОЛ «Писаные скалы»		30	50		80
1.4	Оздоровление в профилактории «Молодежный»	200	400	400	200	1200
1.5	Детский летний оздоровительный отдых			60		60
1.6	Компенсация расходов стоимости полиса ДМС	140	140	135	135	550
2	Физическая культура и спорт	85				85
2.1	Спартакиада преподавателей и сотрудников	85				85
3	Культурные и праздничные мероприятия	250			550	800
3.1	Мероприятие, посвященное Дню 8 марта	250				250
3.2	Новогодний вечер для работников университета				200	200
3.3	Новогодний праздник для детей работников				350	350
4	Материальная помощь	150	150	100	100	500
5	Мероприятия Совета ветеранов	179	163	163	180	685
ВСЕГО:		1504	1383	1548	1805	6240

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 2021 году

Наименование мероприятия	средства от приносящей доход деятельности КузГТУ (руб.)	бюджет профсоюзной организации КузГТУ (руб.)
Оздоровление и санаторно-курортное лечение	4.170.000	350.000
Санаторно-курортное лечение	280.000	200.000
Отдых в ЦО «Политех»	2.000.000	100.000
Отдых в СОЛ «Писанные скалы»	80.000	
Оздоровление в профилактории «Молодежный»	1.200.000	
Детский летний оздоровительный отдых	60.000	50.000
Компенсация расходов стоимости полиса ДМС	550.000	
Физическая культура и спорт	85.000	70.000
Спартакиада преподавателей и сотрудников КузГТУ	85.000	35.000
Областная спартакиада ППС и работников высшей школы		35.000
Культурные и праздничные мероприятия	800.000	400.000
Мероприятие, посвященное Дню 8 марта	250.000	
День уважения старшего поколения		90.000
Новогодний вечер для работников университета	200.000	
Новогодний праздник для детей работников	350.000	150.000
Конкурсы детского творчества		30.000
Профессиональные праздники		30.000
Юбилейные мероприятия		100.000
Материальная помощь	500.000	380.000
Мероприятия Совета ветеранов	685.000	
ВСЕГО:	6.240.000	1200.000

РАЗМЕРЫ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
за счет средств от приносящей доход деятельности КузГТУ
и бюджета профсоюзной организации работников КузГТУ в 2021 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 (**37 800 рублей**).

Источники компенсации:

- 50% (**18 900 рублей**) средства от приносящей доход деятельности (далее – «внебюджетные средства») в рамках Сметы расходов на финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций на 2021 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 (**37 800 рублей**); для ребенка из расчета 2100 рублей в день (**29 400 рублей**). Продолжительность путевки - 14 календарных дней.

Источники компенсации:

- 50% (**33 600 рублей**) внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций на 2021 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 **(25 200 рублей)**.

Источники компенсации:

- 50% **(12 600 рублей)** внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций на 2021 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 финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций на 2021 год;

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

Источники компенсации:

- 85% внебюджетные средства в рамках Сметы расходов на финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций на 2021 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 финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций на 2021 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 финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций на 2021 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 финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций на 2021 год;
- **2 000 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 финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций на 2021 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 финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций на 2021 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 финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций на 2021 год.

**ПОРЯДОК РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ
на финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций
за счет средств от приносящей доход деятельности КузГТУ**

1. Материальная помощь оказывается в случаях:

- смерти Работника и его близких родственников (родителей, супруги/а, детей);
- краже или утрате имущества при пожаре;
- затрат на операции и лечение, в том числе для несовершеннолетних детей Работника;
- покупки угля для отопления жилья;
- оплаты ипотечного кредита;
- несчастного случая на производстве.

при наличии подтверждающих документов (свидетельства о смерти и документа, подтверждающего степень родства; акта о краже; заключения о пожаре; назначения врача, чека об оплате лечения и приобретения лекарственных средств; квитанции о приобретении угля и подтверждения факта проживания (прописка, домовая книга) договора ипотечного кредитования и справки об остатке по кредиту, акта о расследовании несчастного случая и т.д.)

1.1. Размер материальной помощи не может превышать 50% суммы понесенных затрат.

1.2. Право на получение материальной помощи имеют работники, для которых КузГТУ является основным местом работы, проработавшие в вузе не менее одного года.

1.3. Материальная помощь Работнику может быть оказана не более одного раза в год вне зависимости от размера выделенных средств, за исключением материальной помощи в связи со смертью Работника и его близких родственников.

1.4. Для получения материальной помощи Работник подает письменное заявление на имя ректора в профсоюзный комитет.

К заявлению прикладываются документы, подтверждающие наличие основания обращения за материальной помощью, а также размер понесенного ущерба или расходов. Срок рассмотрения заявления – один месяц.

1.5. Выделение материальной помощи оформляется приказом ректора и перечисляется Работнику на его лицевой счет в банке (карточку) или выдается в кассе университета в день выдачи заработной платы.

1.6. Решением профсоюзного комитета по согласованию с ректором материальная помощь может быть оказана Работнику в случаях, не указанных в п.1 настоящего Соглашения.

2. Частичная или полная компенсация расходов на приобретение санаторно-курортных, лечебно-оздоровительных 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».

2.1. Право на получение частичной денежной компенсации расходов на приобретение санаторно-курортных, лечебно-оздоровительных и оздоровительных путевок имеют штатные работники университета, для которых КузГТУ является основным местом работы, проработавшие в вузе не менее года.

2.2. Работник имеет право 1 раз в 4 года на частичную компенсацию затрат на приобретение санаторно-курортной путевки из средств, предусмотренных Сметой.

Работник имеет право 1 раз в год на частичную компенсацию затрат на приобретение путевки в санаторно-оздоровительный, спортивно-оздоровительный или оздоровительный лагерь для своего ребенка из средств, предусмотренных Сметой.

Частичная компенсация затрат на приобретение курсовки в санаторий-профилакторий «Молодежный» выделяется Работнику не чаще 1 раза в год.

В исключительных случаях (реабилитация после перенесенного заболевания, травмы и др.), подтвержденных рекомендацией соответствующего учреждения здравоохранения, возможно внеочередное использование права на получение частичной компенсации затрат на санаторно-курортное лечение.

2.3. Частичная денежная компенсация расходов на приобретение санаторно-курортной путевки «Мать и дитя» распространяется на Работника и его ребенка в возрасте от 4 до 14 лет.

Частичная денежная компенсация расходов на приобретение детской оздоровительной путевки в пределах РФ выделяется ребенку в возрасте от 7 до 16 лет.

Частичная денежная компенсация за путевку в Центр отдыха «Политех» и полная компенсация за проживание в спортивно-оздоровительный лагерь «Писанные скалы» может быть выделена Работнику и его ребенку в возрасте от 4 до 14 лет.

2.4. Работник, изъявивший желание получить компенсацию расходов на приобретение путевки, подает письменное заявление на имя ректора в профсоюзный комитет.

К заявлению на курсовки санатория-профилактория «Молодежный» прилагается медицинская справка по форме № 070/у-04, зарегистрированная соответствующим учреждением здравоохранения.

2.5. Заезд в санаторий-профилакторий «Молодежный» производится согласно графику смен, утвержденному ректором.

Заезд в Центр отдыха «Политех» проводится согласно графику смен, утверждаемому ректором по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.6. Профсоюзный комитет ведет учет поданных заявлений и распределение частичных денежных компенсаций расходов на приобретение путевок Работникам и их детям.

2.7. Частичная денежная компенсация расходов на приобретение санаторно-курортной путевки, а также детской путевки в санаторно-оздоровительный, спортивно-оздоровительный или оздоровительный лагерь осуществляется при предъявлении Работником обратного талона путевки, заверенного печатью учреждения, и чека об оплате путевки.

2.8. Денежные средства, выделенные Работнику в качестве частичной компенсации затрат на приобретение санаторно-курортной путевки, а также детской путевки в санаторно-оздоровительный, спортивно-оздоровительный или оздоровительный лагерь, перечисляется на его лицевой счет (карточку) или выдается в кассе университета в день выдачи заработной платы.

3. Порядок расходования средств на проведение Спартакиады работников КузГТУ устанавливается Положением о Спартакиаде работников КузГТУ, утверждаемым ректором по согласованию с профсоюзным комитетом работников КузГТУ.

4. Порядок расходования средств на проведение культурных и праздничных мероприятий устанавливается соответствующими Сметами, утвержденными приказами ректора по согласованию с профсоюзным комитетом работников КузГТУ.

5. Работодатель вправе перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета средства на проведение физкультурно-оздоровительных, культурных и праздничных мероприятий, предусмотренных Сметой.

6. В конце года ректорат и профком подводят итоги и дают оценку эффективности использования средств, выделенных на финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций за счет средств от приносящей доход деятельности КузГТУ.

Согласовано:

Проректор по общим вопросам

О.В. Сеницына

Начальник планово-экономического отдела

Л.А. Герасимова

Главный бухгалтер

Е.С. Добрякова