МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Председатель первичной организации КемГУ Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Т.Н. Протасова

«19» июня 2019 г.

Ректор КемГУ

А.Ю. Просеков

«19» 06 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Кемеровского государственного университета

Рассмотрен и принят на
Конференции работников КемГУ
19 июня 2019 г.

Кемерово
2019

Просеков Александр Юрьевич
Подписано электронной подписью:
Просеков Александр Юрьевич
Должность: Ректор КемГУ
Дата и время: 2020-12-21 09:33:20
2ccd0e00-8b07-11eb-aa54-a7068448d5b5

ОГЛАВЛЕНИЕ

НОРМАТИВНАЯ ЧАСТЬ ... **3**

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ... 3

РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ... 4

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ ... 6

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ... 8

РАЗДЕЛ 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ... 11

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА ... 13

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА ... 17

РАЗДЕЛ 9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ... 21

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ... 22

ПРИЛОЖЕНИЕ №1. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КЕМГУ ... **23**

1. ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ ... 24

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ... 24

3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КЕМГУ 25

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ... 26

5. ДРУГИЕ ФОРМЫ И ВИДЫ ВЫПЛАТ ... 31

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ... 31

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ... 32

Приложение №1. Размеры должностных окладов в соответствии с ПКГ по видам экономической деятельности и единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих ... 33

Приложение №2. Виды выплат компенсационного характера ... 51

Приложение №3. Перечень и размеры стимулирующих выплат за наличие квалификационной категории ... 52

ПРИЛОЖЕНИЕ №2. СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ... **53**

ПРИЛОЖЕНИЕ №3. СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА ... **55**

ПРИЛОЖЕНИЕ №4. НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ КЕМГУ ... **59**

ПРИЛОЖЕНИЕ №5. НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ ... **70**

ПРИЛОЖЕНИЕ №6. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДОСМОТРЫ ... **71**

ПРИЛОЖЕНИЕ №7. ПОЛОЖЕНИЕ О МЕДИЦИНСКИХ СРЕДСТВАХ ОКАЗАНИЯ ДОВРАЧЕБНОЙ ПОМОЩИ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ КЕМГУ ... **72**

ПРИЛОЖЕНИЕ №8. СМЕТА ФИНАНСИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ РАБОТНИКОВ КЕМГУ ... **74**

НОРМАТИВНАЯ ЧАСТЬ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Кемеровский государственный университет» (далее – КемГУ, университет) в лице ректора Просекова Александра Юрьевича, действующего на основании Устава, и работниками КемГУ, интересы которых представляет профсоюзный комитет (далее – Профком) первичной организации Кемеровского государственного университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюзная организация работников КемГУ) в лице председателя профсоюзной организации работников КемГУ Протасовой Татьяны Николаевны, действующего на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, зарегистрированном в Роструде 22.12.2017 г. за № 28/18-120 (далее – ОС, Отраслевое соглашение), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирующими отношения между Работниками и Работодателем в сфере образования и науки РФ.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами и Отраслевым соглашением.

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

1.5. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников университета, отдельные пункты – только на лиц, в них оговоренных.

1.6. Настоящий документ носит рекомендательный характер для составления Коллективных договоров и регулирования социально-трудовых и социально-экономических вопросов в филиалах КемГУ.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.9. В случае пересмотра законодательных и иных нормативных актов в течение срока действия договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с

предусмотренными в настоящем договоре, применяются новые законодательные и иные нормативные акты с даты вступления их в силу.

1.10. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением и Уставом КемГУ.

1.11. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.11.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- контроль выполнения настоящего Коллективного договора и ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего Коллективного договора.

1.11.2. Объединять усилия для повышения эффективности деятельности университета и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни коллектива.

1.12. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих положений, разработку и принятие новых положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам КемГУ.

1.13. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на Конференции работников КемГУ не реже одного раза в год. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся с одобрения их Конференцией работников, если другой порядок не оговорен в конкретном пункте Коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Работодатель, Профком и работники имеют права, установленные для каждой категории ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Уставом КемГУ, правилами внутреннего трудового распорядка КемГУ, настоящим Коллективным договором, трудовым договором и локальными актами КемГУ.

2.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности университета, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга университета, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.3. В этих целях Работодатель *обязуется:*

2.3.1. Обеспечивать открытость и гласность, своевременно информировать коллектив по основным направлениям деятельности КемГУ и порядку их реализации.

2.3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.3.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки,

установленные Коллективным договором.

2.3.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома, в соответствии с ТК РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.3.5. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.3.6. Предоставлять Профкому письменную информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, о выполнении Положения об оплате труда работников КемГУ, о состоянии условий труда, нормах труда и другую информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением, в том числе и информацию о размерах заработной платы по категориям персонала, профессионально-квалификационным группам и уровням, группе представителей высшего руководства университетом (ректора, проректоров, главного бухгалтера и т. д.). В случае возникновения конфликтных ситуаций предоставлять Профкому письменную информацию по социально-трудовым вопросам оперативно (в течение 5-ти рабочих дней).

2.3.7. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.3.8. Локальные нормативные акты по социально-трудовым вопросам принимать с учетом мнения или по согласованию с Профкомом в соответствии с ТК РФ и Коллективным договором.

2.3.9. Способствовать расширению приносящей доход деятельности КемГУ с целью создания условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников.

2.4. Профком *обязуется*:

2.4.1. Способствовать эффективной деятельности КемГУ присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения лучших работников КемГУ.

2.4.2. Способствовать соблюдению работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка КемГУ, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.4.3. Представительствовать от имени работников в органах управления университетом при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.4.4. Вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления университетом (статья 53 ТК РФ).

2.4.5. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников – членов Профсоюза – по их заявлениям в Профком, в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.4.6. Добиваться от администрации отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовому договору.

2.4.7. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда.

2.4.8. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.9. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим

нормам условий труда на рабочих местах, выполнения Соглашения по охране труда.

2.4.10. Участвовать в распределении получаемого жилья или целевых займов для приобретения жилья, санаторно-курортных путевок, других льгот и гарантий в университете в соответствии с условиями настоящего Коллективного договора.

2.4.11. Оказывать консультативную и методическую помощь работникам по вопросам социального и пенсионного обеспечения, а также при оформлении документов для получения дополнительных льгот и гарантий, предусмотренных Коллективным договором.

2.4.12. При обращении работника в Профком, выступать с ходатайством о получении материальной помощи из средств Работодателя.

2.4.13. Предлагать меры по социально-экономической защите высвобождаемых работников, осуществлять контроль соблюдения законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.4.14. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей.

2.4.15. Участвовать в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления работников КемГУ.

2.4.16. Контролировать выполнение организациями, индивидуальными предпринимателями, физическими лицами, имеющими договор аренды с КемГУ, требований, установленных законодательством и Коллективным договором по охране труда и мерам безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5. *Обязательства* работников:

2.5.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, в соответствии с Положениями и решениями, принимаемыми органами управления университета.

2.5.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка КемГУ, Устав университета, Коллективный договор, установленный режим работы, трудовую дисциплину (исполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором и/или должностной инструкцией), правила и инструкции по охране труда.

2.5.3. Признавать и соблюдать права университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и хоздоговорных работ.

2.5.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – трудовым договором), содержание, порядок заключения, изменения и расторжения, а также условия которого определяются в соответствии с ТК РФ, законодательством Российской Федерации об образовании, Отраслевым соглашением, Уставом КемГУ и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Типовые формы трудовых договоров для различных категорий работников КемГУ утверждаются с учётом мнения Профкома.

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

3.3. Условия трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

3.4. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный сторонами трудового договора срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5. В соответствии со статьей 332 ТК РФ трудовой договор на замещение должностей научных работников и должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС) может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора предшествует конкурс, порядок и условия которого определены в Положении о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава, Положении о проведении выборов директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, Положении о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников.

3.6. Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон.

3.7. Работники отдела кадров знакомят с приказами об истечении срока трудового договора под личную подпись научно-педагогических работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.8.2. Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и изменять условия трудового договора посредством заключения дополнительных соглашений в соответствии с ТК РФ (главы 11, 12) и учетом положений Коллективного договора.

3.8.3. Расторгать трудовой договор с работником – членом Профсоюза – по инициативе администрации по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения Профкома (статья 81 и статья 82 ТК РФ).

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

3.8.5. Сообщать в письменной форме (статья 82 ТК РФ) работнику и Профкому за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – соответственно за три месяца.

Стороны договорились, что применительно к КемГУ высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение 30 календарных дней, или 60 и более работников в течение 60 дней, или 100 и более работников в течение 90 дней.

3.8.6. Предоставлять в Профком в случае массового сокращения не позднее, чем за три месяца приказ о внесении изменений в штатное расписание, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.8.7. Предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы, с сохранением заработной платы.

3.8.8. В соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе, прежде всего, пользуются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились разрабатывать критерии оценки производительности труда для всех категорий работников при проведении процедур сокращения.

Стороны договорились, что социальные критерии учитываются во вторую очередь при равной производительности и квалификации труда в соответствии со статьей 179 ТК РФ. Кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено ТК РФ, предпочтение, при равной квалификации, производительности труда и рейтинговых показателях, отдается работникам в соответствии со следующими приоритетами:

1) одиноким матерям и отцам, имеющих детей на иждивении (школьников старше 16 лет или студентов очной формы обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без родителей;

2) родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;

3) матерям или отцам, в одиночку воспитывающим детей до 16-летнего возраста.

3.8.9. Выплачивать работнику, уволенному по состоянию здоровья, при наличии медицинского заключения, выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы.

3.8.10. Работодатель и Профком могут проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, заключать взаимные соглашения.

3.8.11. Работодатель выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка работника в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора при отказе работника от продолжения работы.

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

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.2. Начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе устанавливаются действующими правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом КемГУ, трудовым договором, индивидуальным графиком работы для ППС и гибким графиком работы для остальных категорий работников.

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

4.4. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 ТК РФ (совместительство – по инициативе работника) и статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя).

4.5. Для ППС устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом в расчет объема работы преподавателя включаются: учебная работа и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ.

4.6. Индивидуальная учебная нагрузка преподавателя, работающего на полную ставку по программе высшего образования, не может быть выше 900 часов в учебном году, а по программе дополнительного профессионального образования не может быть выше 800 часов в году. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

В пределах общей кафедральной нагрузки индивидуальная учебная нагрузка для каждого преподавателя устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями, учетом мнения преподавателя, утверждается на заседании кафедры и фиксируется в индивидуальном плане-отчете. Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате в виде совместительства и (или) почасовой оплаты труда.

4.7. Учебная работа преподавателей определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом-отчетом. Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, проведения запланированных индивидуальным планом мероприятий и в других случаях, определенных заведующим кафедрой. Остальную работу ППС выполняет в удобном месте и в удобное время.

Расписание занятий размещается на сайте КемГУ за 10 дней до начала каждого семестра или иного периода обучения.

4.8. Для работников устанавливается пятидневная или шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Для ППС устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем – воскресеньем, а для учебно-вспомогательного персонала (далее – УВП), согласно трудовому договору, шести- или пятидневная рабочая неделя. Для УВП, обеспечивающего учебный процесс, работников Центра новых информационных технологий возможна работа по гибкому графику, согласованному с руководителем структурного подразделения в рамках 40-часовой рабочей недели и оформленному путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.9. Преподавателю, имеющему учебную нагрузку от 1 ставки и выше, планирование подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий в день возможно только с его согласия.

4.10. При формировании расписания учебных занятий, работники бюро расписания должны руководствоваться тем, что с целью обеспечения экономии времени на переход преподавателя из одной учебной аудитории в другую в течение дня необходимо, чтобы учебные аудитории располагались в одном учебном корпусе КемГУ.

4.11. Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, а также работнику, имеющему престарелых родителей, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется, с сохранением заработной платы, в случае необходимости 4 часа в месяц для посещения с детьми, престарелыми родителями медицинских учреждений.

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

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

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

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

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

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 113 ТК РФ. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни работников всех категорий, в т. ч. вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др. допускается на основании письменного распоряжения ректора с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом. Без согласия работников работа в вышеуказанные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ. Перечень этих исключительных случаев является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

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

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

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

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

4.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам КемГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

4.16. Стороны согласились с необходимостью предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленной законодательством нормы (часть 2 статьи 116 ТК РФ):

- матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);

- работникам для уборки картофеля и овощей – 1 день;
- работникам в случае регистрации брака – 3 календарных дня;
- работникам в случае смерти их близких родственников – 3 календарных дня.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со статьями 122 и 123 ТК РФ.

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

4.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. По требованию работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине Работодателя, его отпуск переносится на другое время, удобное для работника.

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

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

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

- в связи со свадьбой детей работника – до 3 календарных дней;
- переездом на новое место жительства – 3 дня;
- по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) – до 30 календарных дней в году (по медицинским показаниям);
- работникам, имеющим детей (до 10 лет), – не менее 3 календарных дней в год.

4.22. Стороны договорились, что привлечение работника к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со статьей 99 ТК РФ. В случаях, требующих от Работодателя учета мнения Профкома, работники привлекаются к сверхурочным работам по следующей процедуре:

а) руководитель соответствующего подразделения подает представление в Профком КемГУ с обоснованием необходимости сверхурочной работы, список привлекаемых к ней работников и графиком работ;

б) после получения мнения Профкома Работодатель издает соответствующий приказ.

4.23. Работодатель по представлению Профкома может устанавливать «летний» график (в период с мая по сентябрь) для работников КемГУ, за исключением ППС, УВП, занятых в учебном процессе, и работников, имеющих сменный график работы.

РАЗДЕЛ 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Заработная плата работников КемГУ устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников КемГУ (**Приложение №1** к настоящему Коллективному договору).

5.2. Положение об оплате труда работников КемГУ является неотъемлемой частью Коллективного договора.

5.3. КемГУ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

Локальные нормативные акты, дополняющие действие Коллективного договора и Положения по оплате труда по вопросам оплаты труда, выплатам компенсационного и стимулирующего характера, формам материального поощрения принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

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

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

5.5. Стороны договорились, что в КемГУ работникам выплачиваются следующие выплаты социального характера:

- при достижении работником пенсионного возраста с одновременным увольнением в связи с выходом на пенсию работнику выплачивается разовая надбавка в размере среднемесячной заработной платы;
- выплата родителям-одиночкам, воспитывающих детей в возрасте до 18 лет; работникам, воспитывающих трех и более детей в возрасте до 18 лет; работникам, имеющим детей-инвалидов, устанавливается по заявлению работника в размере 1000 рублей в месяц.

5.6. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Сроки выплаты заработной выплаты – 6 и 20 число каждого месяца. Первая часть заработной платы (20 число каждого месяца) выплачивается в размере не менее 40 % от суммы заработной платы. Другие сроки, объемы и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению работника с разрешения Работодателя. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.7. Увеличение нагрузки на преподавателя сверх ставки или утвержденного на год индивидуального плана производится только с согласия работника. При этом суммарная нагрузка не может превышать 1,5 ставок для ППС, 2,0 ставок для педагогических работников и дополнительно не более 300 часов почасовой нагрузки в учебный год для всех категорий работников. Размеры и оплата дополнительной нагрузки определяются дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективным контрактом).

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

5.9. Работодатель обязуется извещать в письменной форме работников всех подразделений КемГУ о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Порядок выдачи расчетных листов при получении заработной платы, как в наличной, так и безналичной форме и форма расчетного листка утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома отдельным локальным актом.

5.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.11. Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом (профорг, профбюро, Профком), поощряет работников за успехи в работе в соответствии с Положением о системе награждения работников КемГУ.

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

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

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает права работников КемГУ на охрану их труда.

С этой целью Работодатель обязуется:

- обеспечивать соответствие условий и охраны труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- проводить мероприятия, направленные на предупреждение травматизма;
- обеспечивать надлежащее санитарно-техническое состояние помещений и санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- заключать ежегодно Соглашение по охране труда (содержащее организационные и технические мероприятия) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

6.2. Проект Соглашения по охране труда разрабатывается Работодателем и Профкомом и после согласования утверждается на совместном заседании. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, является обязательным для исполнения (**Приложение № 2** к настоящему Коллективному договору). Текущая работа по выполнению мероприятий Соглашения по охране труда обсуждается на совместном заседании представителей Работодателя и Профкома, а итоги выполнения за год с указанием сумм, израсходованных на каждый пункт Соглашения, – на ежегодной Конференции работников КемГУ по вопросам Коллективного договора.

6.3. Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда работников университета, в том числе предусмотренных Соглашением, Работодатель выделяет средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.4. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по

проведению специальной оценки условий труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации (**Приложение №3** к настоящему Коллективному договору).

Работодатель обязуется осуществлять мероприятия по охране труда, разработанные по результатам специальной оценки условий труда, считая их неотъемлемой частью Соглашения по охране труда.

6.5. Работодатель обязуется обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе включаются представители профсоюзной организации. Положение о работе комиссии разрабатывается совместно Работодателем и Профкомом. На тех же принципах могут создаваться комиссии по охране труда в структурных подразделениях КемГУ.

6.6. Работодатель привлекает представителей Профкома (внештатного технического инспектора и уполномоченных лиц по охране труда) к участию в комиссиях по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых объектов КемГУ, а также в комиссии по проведению специальной оценки условий труда и расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.7. Профком пользуется правом на участие профсоюзных инспекторов труда в любых государственных экспертизах на соответствие зданий, сооружений и технологий КемГУ требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Если, вопреки позиции администрации КемГУ, заключение независимой экспертизы подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий труда на здоровье работника, Работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты на экспертизу и принимает меры по устранению выявленных нарушений.

6.8. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

6.9. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

6.10. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях университета в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.

Работодатель обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15°–17°С;
- прекращать работу в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15°С;
- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах 29°–31°С;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°С (СанПиН – 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»).

6.11. С целью создания безопасных условий труда в университете Работодатель обеспечивает выделение необходимых средств для:

- проведения специальной оценки условий труда;

- измерения эффективности вентиляционных систем, измерения параметров электробезопасности специалистами административно-хозяйственной части в случае привлечения сторонних организаций, имеющих лицензию на проведение указанных работ;
- своевременного обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (**Приложение №4)**, моющими и обеззараживающими средствами (**Приложение №5)**, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- проведения дозиметрического контроля ионизирующего излучения.

6.12. С целью профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работодатель:

- проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников КемГУ в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда;
- разрабатывает, пересматривает и утверждает инструкции по охране труда по согласованию с Профкомом;
- за счет собственных средств обеспечивает проведение предварительного (при приеме на работу) медицинского осмотра и периодического медицинского осмотра работников университета, согласно перечня и списков профессий и должностей, разрабатываемых ежегодно. Порядок проведения медицинского осмотра отражен в **Приложении №6** к настоящему Коллективному договору.

6.13. В трудовом договоре работника Работодатель указывает достоверные характеристики условий труда, компенсационные выплаты и льготы за работу во вредных и опасных условиях труда.

6.14. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- преимущественное право на предоставление курсовок в санаторий – профилакторий «Вита»;
- выплаты компенсационного характера к должностному окладу в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день работникам КемГУ согласно результатам специальной оценки условий труда;
- обеспечение работников КемГУ, работающих во вредных условиях труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии со статьей 222 ТК РФ; списки работников на выдачу молока составляются исключительно по результатам специальной оценки условий труда, утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом. По письменному заявлению работника, выдача согласно установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.15. Стороны договорились, что Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в качестве возмещения за вред, причиненный их жизни и здоровью в результате несчастного случая (временная утрата трудоспособности, инвалидность, гибель работника) при исполнении трудовых обязанностей или являющийся результатом профессионального заболевания в размере, определяемом Работодателем на основании представления Профкома.

6.16. Для обеспечения условий и охраны труда женщин Работодатель обязуется:

- ограничить применение труда женщин в ночное время;
- проводить мероприятия, облегчающие труд женщин, работающих во вредных и опасных условиях труда;
- обеспечить в структурных подразделениях с вредными и опасными условиями труда рабочие места для трудоустройства беременных женщин (перевод на легкую работу);

- не привлекать лиц в возрасте до 21 года на работах с вредными и опасными условиями труда.

6.17. Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения КемГУ, а также вахты корпусов и общежитий средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их 1 раз в год (**Приложение №7** к настоящему Коллективному договору). В случае необходимости, доукомплектовывать медицинские аптечки второй раз в год по индивидуальным заявкам структурных подразделений.

6.18. В случае необеспечения Работодателем безопасных условий труда, работник имеет право отказаться от выполнения работ при условии возникновения непосредственной опасности для его жизни или здоровья. В этом случае работник должен поставить в известность (в письменной форме) руководителя подразделения и Профком. Если комиссия по охране труда признает заявление обоснованным, то за работником сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работодатель обязан приостановить работу, предоставить работнику другое место работы или оплачиваемый отпуск.

6.19. На время приостановки работ в университете, вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

6.20. Профком контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на работе в университете.

6.21. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требования по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком вправе требовать приостановления работ до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование.

6.22. Работодатель создает условия для работы уполномоченных по охране труда от Профкома. Профком и его представители для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, нормативных требований по охране труда вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения КемГУ;
- получать по требованию от администрации необходимые документы, сведения и объяснения;
- проверять работу коммунально-бытовых служб, всех точек торговли и общественного питания.

На время обучения и выполнения общественных обязанностей за уполномоченными по охране труда сохраняется его средний заработок.

6.23. В договорах аренды, заключаемых с организациями и индивидуальными предпринимателями, Работодатель предусматривает обязанность работников этих организаций выполнять установленные меры безопасности, нормы охраны труда и правила внутреннего трудового распорядка КемГУ.

6.24. За невыполнение мероприятий по охране труда и нецелевое использование средств, выделенных по смете для исполнения Соглашения, виновные несут предусмотренную законом ответственность.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7.1. Стороны договорились, что Работодатель выделяет не менее 0,5 % средств от приносящей доход деятельности на оздоровление работников, Профком – не менее 10 % из средств профбюджета на оздоровление членов Профсоюза.

7.2. Для решения жилищных проблем работников КемГУ Работодатель и Профком договорились:

7.2.1. Жилищно-бытовая комиссия Профкома проводит учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с Жилищным законодательством.

7.2.2. Работодатель и Профком активно сотрудничают с областной администрацией по вопросам выделения работникам университета жилищных займов, жилья в «доходном доме».

7.2.3. Работодатель и Профком, в соответствии с Положением «О порядке предоставления ходатайства КемГУ работникам, докторантам, аспирантам и студентам университета на получение жилищных займов Администрации Кемеровской области», определяют работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и формируют списки претендентов на получение жилищных займов АКО, а также на участие в других программах улучшения жилищных условий.

7.3. Работодатель совместно с Профкомом университета ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках социальных программ и изыскивают средства для их реализации, в том числе на базе имущественного комплекса, закрепленного за КемГУ на праве оперативного управления.

7.4. При наличии средств Работодатель и Профком частично компенсируют расходы работников на санаторно-курортное и детское оздоровление. Порядок и условия частичной компенсации расходов определяется совместно Работодателем и Профкомом.

7.5. Работодатель и Профком совместно принимают решение о графике заездов и количестве выделяемых курсовок в санаторий-профилакторий «Вита» для работников университета. Курсовки для работников в санаторий-профилакторий «Вита» предоставляются бесплатно.

7.6. Профком создает условия для участия желающих работников в программе Коллективного добровольного медицинского страхования, Работодатель изыскивает возможность по возмещению части стоимости полиса добровольного медицинского страхования для работников КемГУ.

7.7. Работодатель перечисляет денежные средства на счет Профкома на согласованные Работодателем и Профкомом мероприятия для реализации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы.

7.8. Работодатель обеспечивает работу пунктов общественного питания для работников университета в соответствии со статьями 22, 223 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Режим работы пунктов общественного питания устанавливается с учетом мнения Профкома. Профком организует работу комиссии по контролю за ценами и качеством продукции.

7.9. Работодатель и Профком оказывают содействие Совету ветеранов КемГУ. Работодатель выделяет раз в год материальную помощь в согласованном с Профкомом размере, 5 бесплатных путевок в год в с\п «Вита», средства на организационные мероприятия Совета ветеранов.

7.10. Работодатель выделяет средства для приобретения новогодних подарков и организации утренников для детей работников университета в возрасте до 14 лет включительно.

Профком дополнительно выделяет средства из профбюджета на вышеперечисленные мероприятия для детей членов Профсоюза.

7.11. Работодатель проводит частичную оплату похорон работников КемГУ в размере не менее 10 000 руб. В случае похорон пенсионеров, находящихся на заслуженном отдыхе и проработавших в КемГУ на штатной должности не менее 20 лет, решение о конкретном размере материальной помощи утверждается ректором на основании ходатайства от Совета ветеранов и Профкома.

Работодатель оказывает материальную помощь работникам КемГУ при наличии средств в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг (а), дети) в размере не менее 5 000 руб.;
- необходимости дорогостоящего лечения работника (при наличии удостоверяющего документа);
- кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа);
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);
- при рождении ребёнка (отцу или матери) в размере 5 000 руб.;
- в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи зависит от суммы ущерба, квалификации работника и стажа его работы в КемГУ.

Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя ректора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи, в Профком. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

Решение о конкретном размере материальной помощи утверждается ректором.

7.12. Профком выделяет средства из профбюджета для оказания материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с Положением о выделении материальной помощи членам Профсоюза.

7.13. Работодатель не допускает перепрофилирования или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе университета, другим организациям без учета мнения Профкома.

7.14. Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры, спорта, отдыха, туризма КемГУ на удовлетворение, прежде всего интересов и потребностей студентов, работников университета и членов их семей.

7.15. Смета предполагаемого финансирования социальных программ из средств КемГУ приведена в **Приложении №8** к настоящему Коллективному договору. При изменении финансового положения КемГУ корректировка сметы социальных программ осуществляется Работодателем с учетом мнения Профкома.

РАЗДЕЛ 8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА

8.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Профком. Он осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства, Коллективного договора и осуществляет пропаганду трудового законодательства.

8.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома КемГУ определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом КемГУ, настоящим Коллективным договором.

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации КемГУ при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-

экономическим вопросам, при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех работников КемГУ.

8.4. Работодатель КемГУ признает Профком существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

8.5. Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают эффективную работу постоянно действующих комиссий:

- наградной комиссии КемГУ;
- комиссии по выполнению Коллективного договора;
- комиссии по охране труда.

Работа комиссий регламентируется соответствующими положениями.

Работодатель и Профком обязуются предоставлять выше перечисленным комиссиям всю необходимую им для работы и проверки выполнения Коллективного договора информацию не позднее, чем в недельный срок.

8.6. Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов всех работников КемГУ или отдельных структурных подразделений университета.

8.7. Управление бухгалтерского учета и финансового контроля, по заявлениям работников, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профкома первичной профсоюзной организации КемГУ взносы членов Профсоюза работников народного образования и науки РФ в размере – 1% от заработка работника и не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в КемГУ, а также добровольные профсоюзные взносы свыше 1 % по личному заявлению работника.

8.8. Работодатель предоставляет Профкому работников:

- во 2-м учебном корпусе КемГУ в безвозмездное пользование помещение №2102, состоящее из 2-х комнат общей площадью 45 кв.м.;
- телефонную связь (местный и городской абонентский номер), необходимую мебель, компьютерную технику и возможность пользоваться факсом КемГУ;
- помещения для профсобраний, конференций, заседаний Профкома и комиссий Профкома;
- транспортные средства по заявке Профкома;
- по согласованию услуги множительной техники.

8.9. Работодатель предоставляет Профкому работников возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет» и пользоваться электронной почтой, свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ, нормативные правовые акты, другие материалы информационного характера, касающиеся социально-трудовых и экономических аспектов деятельности работников образования, на сайте профкома портала КемГУ.

8.10. Работодатель осуществляет:

- хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, которые занимает Профком;
- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;
- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;
- обеспечение расходными материалами;

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

8.11. Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности университета, институтов, факультетов, кафедр и принимает во внимание при поощрении работников.

8.12. Члены Профкома и профсоюзного актива университета и подразделений по согласованию с Работодателем освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по заявке Профкома, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств КемГУ на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, их комиссий и других мероприятиях.

8.13. Работники, входящие в состав профбюро, профорги структурных подразделений, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласования с профбюро, члены Профкома – без предварительного согласования с Профкомом, а председатель профсоюзной организации КемГУ – без предварительного согласования с Обкомом Профсоюза.

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

8.14. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, допускается лишь с предварительного согласия Профкома, а председателя Профкома – с согласия Обкома Профсоюза работников народного образования и науки.

8.15. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные профсоюзные должности университета, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с согласия работника, другая равноценная работа (должность) в университете. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) Профком сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы при переквалификации – на срок до 1 года.

8.16. Увольнение по инициативе Работодателя председателя Профкома и его заместителей (членов президиума) не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения работником виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. Увольнение по инициативе администрации в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится исключительно в порядке, предусмотренном статьей 374 ТК РФ.

8.17. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3-х месяцев в течение года с включением времени переговоров в трудовой стаж. В случае невозможности освобождения от основной работы, участие в работе комиссий по заключению Коллективного договора оплачивается в размере, установленном ректором по согласованию с председателем Профкома.

8.18. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство,

подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.19. На освобожденных работников Профкома распространяются премиальные системы и поощрительные выплаты, вышеуказанные работники имеют право на все социальные гарантии и льготы, действующие для работников КемГУ.

8.20. Председатель первичной организации избирается в состав Ученого совета университета. Председатели профсоюзных организаций структурных подразделений избираются в состав советов данных структурных подразделений.

РАЗДЕЛ 9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Во исполнение настоящего Коллективного договора стороны в месячный срок с момента его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год. В плане устанавливаются объем работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители. По результатам отчетного года составляется и принимается план, Соглашение по охране труда и объем финансирования социальных программ на следующий год.

9.2. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а также органом РФ, зарегистрировавшим Коллективный договор.

Выполнение положений Коллективного договора в структурных подразделениях контролируется администрацией структурных подразделений, профсоюзным бюро, председателем профсоюзной организации структурного подразделения и профгрупоргами. Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в комиссию по контролю выполнения Коллективного договора.

9.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения и контроля Коллективного договора, стороны договора создают постоянно действующую комиссию по выполнению Коллективного договора с равным представительством сторон от Работодателя и Профкома.

9.4. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается Конференцией работников КемГУ.

9.5. Работодатель и Профком отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на Конференции работников университета, с опубликованием отчета о расходовании средств бюджета университета по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, Соглашения по охране труда, социальных программ. На этой же Конференции стороны принимают обязательства на очередной год.

9.6. Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля его выполнения проводит проверки, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

9.7. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору, Профком обязан делать представление ректору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений. Ректор, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить Профкому об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

9.8. Лица, представляющие Работодателя, либо работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут установленную законом ответственность.

9.9. По требованию Профкома Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по Коллективному договору (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона РФ от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.10. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании (конференции) какого-либо подразделения, Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения требований.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1.Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 1 июля 2019 года. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с ректором КемГУ.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и разделами 8, 9 настоящего Коллективного договора.

10.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

10.5. Работодатель университета обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также направить настоящий Коллективный договор на ведомственную регистрацию в течение месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

10.6. Работодатель и Профком обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников КемГУ. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором при приеме на работу.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Коллективному договору КемГУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КЕМГУ

Кемерово
2019

1. ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ

Для целей настоящего положения используются следующие основные понятия и определения:

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

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

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

Штатное расписание – локальный нормативный акт, который применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности работников организации, содержит перечень должностей, структурного состава, штатных единиц, сведения об окладах сотрудников, месячной заработной плате и имеющихся надбавках.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год;
- Устава КемГУ и Коллективного договора КемГУ.

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

2.3. Положение учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), педагогического, административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и прочего обслуживающего персонала.

2.4. Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора. Порядок внесения изменений и дополнений в Положение определяется пунктом 1.13 Коллективного договора.

2.5. КемГУ в соответствии с действующим законодательством в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов всех категорий работников в соответствии с профессионально-квалификационными группами, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе с учетом показателей эффективности на основе принципов эффективного контракта.

2.6. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения КемГУ, обособленные структурные подразделения. В филиалах КемГУ в пределах их фонда оплаты труда, на основе настоящего Положения и Коллективного договора филиала могут быть приняты собственные Положения об оплате труда работников филиала КемГУ.

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

2.8. Должностной оклад работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ.

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

3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КЕМГУ

3.1. Источниками финансового обеспечения оплаты труда в университете являются:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ);
- средства от приносящей доход деятельности;
- иные источники, незапрещенные законодательством Российской Федерации.

Ученый Совет КемГУ ежегодно определяет объем средств, которые направляются на формирование фонда оплаты труда в рамках утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности на

предстоящий год и заслушивает отчет о его использовании при рассмотрении отчета о выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности.

3.2. В фонде оплаты труда КемГУ выделяются следующие части:

ФОТ = ЦФОТ+ФФ+ФР, где

ЦФОТ – централизованный фонд оплаты труда;

ФФ – фонды факультетов (институтов);

ФР – фонд ректора

ЦФОТ – централизованный фонд оплаты труда формируется на основании штатного расписания и включает в себя:

- оклады;
- компенсационные выплаты, включая районный коэффициент;
- стимулирующие надбавки за показатели эффективного контракта;
- прочие выплаты.

3.3. **ФФ** создаются для обеспечения оперативности и повышения эффективности стимулирования деятельности работников конкретных факультетов (институтов). Размеры ФФ для каждого факультета (института) определяются в соответствии с Положением о ФФ, утверждаемом Ученым советом КемГУ. ФФ распределяется внутри факультета (института) деканом (директором) с учетом мнения коллектива факультета (института). Решение о принципах его распределения принимается Ученым советом факультета (института) либо согласуется с профбюро факультета (института).

3.4. **ФР** создается для стимулирования или премирования работников за внесенный значительный вклад в развитие КемГУ.

3.5. Все составные части заработной платы работника (условия оплаты труда): должностной оклад, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера − включаются в трудовые договоры или дополнительные соглашения, заключаемые между работодателем и работником.

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

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Условия оплаты труда

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также повышения их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и университета в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

4.1.2. Должности, предусмотренные в штатном расписании, должны соответствовать уставным целям университета 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.

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

4.2. Порядок и условия установления должностных окладов

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

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

4.2.3. Оплата труда работников, принятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

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

4.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

4.3.2. Виды компенсационных выплат устанавливаются в КемГУ в соответствии с перечнем видов выплат, утвержденном приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822 и включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

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

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

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

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

4.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007г. № 818.

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

4.4.3. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

- За интенсивность труда, связанную с организацией учебной работы на факультете (институте);
- За интенсивность труда, связанную с организацией научной работы на факультете (институте);
- За интенсивность труда, связанную с организацией внеучебной работы на факультете (институте);
- За кураторство;
- За интенсивность труда, связанную с трудоустройством выпускников на факультете (институте);
- За интенсивность труда, связанную с организацией профориентационной работы на факультете (институте);
- За интенсивность труда, связанную с обеспечением деятельности заочной формы обучения на факультете (институте);
- За интенсивность труда, связанную с обеспечение деятельности методической комиссии на факультете (институте);
- За интенсивность труда, связанную с обеспечение деятельности Диссертационного совета;
- За интенсивность труда, связанную с организацией практик обучающихся на факультете (институте);
- За интенсивность труда, связанную с организацией работы автоматизированной рейтинговой системы;
- За интенсивность труда, связанную с методическим обеспечением образовательной программы на факультете (институте);

- За интенсивность труда, связанную с информатизацией на факультете (институте);
- За интенсивность труда, связанную с организацией спортивно-массовой работы на факультетах (институтах);
- За интенсивность труда, связанную со своевременным предоставлением отчетности в бухгалтерию, участие в проведении инвентаризации;
- Другие надбавки, включенные в эффективный контракт, в соответствии с Положением об эффективном контракте в КемГУ.

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

- За выполнение показателей мониторинга эффективности вузов;
- За выполнение показателей Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014г. №722-р;
- За наличие квалификационной категории в размерах, указанных в Приложении №3 к настоящему Положению.
- 4.4.6. Премиальные выплаты по итогам работы производятся:
- по итогам работы подразделения за определенный период;
- за качественное выполнение порученной срочной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса;
- за высокие достижения в труде;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и улучшающих имидж КемГУ;
- в связи с юбилейными датами.

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

4.4.8. Назначение выплат стимулирующего характера на определенный срок производится приказом ректора университета на основании дополнительного соглашения (эффективного контракта) к трудовому договору между работником и Работодателем.

4.4.9. Назначение разовых выплат стимулирующего характера и премирование производится приказом ректора университета на основании мотивированного представления непосредственного руководителя подразделения.

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

4.5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

4.5.1. Формирование заработной платы профессорско-преподавательского состава (ППС).

4.5.1.1. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

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

4.5.1.3. Размеры часовых ставок оплаты труда ППС и отдельных специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для преподавания в университете, утверждаются приказом ректора.

4.5.2. Формирование заработной платы педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.

4.5.2.1. К педагогическим работникам относятся должности: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель, руководитель физического воспитания, социальный педагог, старший воспитатель, старший методист.

4.5.2.2. Оплата труда преподавателей связана с особенностями определения их учебной нагрузки и исчисления размера оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы в год.

4.5.2.3. Размер ставки заработной платы преподавателей является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год.

4.5.2.4. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

4.5.2.5. Размер средней месячной оплаты преподавателей определяется на начало учебного года исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год и средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа.

4.5.2.6. Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.5.2.7. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится помесячно или в конце учебного года.

4.5.3.8. Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям с их письменного согласия могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение дополнительных видов работ (классное руководство, заведование учебными кабинетами, лабораториями, кафедрами, методическими объединениями и других дополнительных видов работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью), которые устанавливаются организацией самостоятельно.

4.5.3. Формирование заработной платы других работников КемГУ

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

4.5.3.2. При условии выполнения работ на период временного отсутствия сотрудника допускается совмещение до 1 ставки с оформлением дополнительного соглашения.

4.5.3.4. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделом 4.3 и **Приложением №2** к настоящему Положению.

4.5.3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в соответствии с разделом 4.4.

4.5.4. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

4.5.4.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5.4.2. Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат ректора устанавливается Учредителем фиксируются в трудовом договоре между Учредителем и ректором.

4.5.4.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

4.5.4.4. Выплаты компенсационного характера проректорам и главному бухгалтеру производятся в соответствии с разделом 4.3 и **Приложением №2** к настоящему Положению.

4.5.4.5. Выплаты стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру производятся в соответствии с разделом 4.4.

4.5.4.6. Условиями установления проректорам и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премирования) являются:

- успешное достижение в прошедшем периоде целевых показателей эффективности работы КемГУ, установленных Учредителем, по направлению, курируемому данным проректором;
- успешное выполнение индивидуальных критериев и условий установления выплат стимулирующего характера, определенных в трудовом договоре (эффективном контракте) с проректором, главным бухгалтером.

5. ДРУГИЕ ФОРМЫ И ВИДЫ ВЫПЛАТ

5.1. Дополнительно к заработной плате работнику могут выплачиваться социальные выплаты и материальная помощь в соответствии с Коллективным договором и локальными нормативными актами КемГУ.

5.2. При достижении работником пенсионного возраста с одновременным увольнением в связи с выходом на пенсию работнику выплачивается разовая стимулирующая надбавка в размере одной среднемесячной заработной платы.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Штатное расписание включает в себя должности, требуемые КемГУ для осуществления его уставной деятельности.

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

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

6.4. Штатное расписание КемГУ по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения: филиал, факультет (институт), кафедра, лаборатория, отдел, управление, институт, центр, библиотека.

6.5. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой КемГУ в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с

учетом установленного приказом (распоряжением) ректора о соотношении численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Вопросы оплаты труда, не урегулированные Коллективным договором КемГУ и настоящим Положением, могут быть урегулированы локальными нормативными актами.

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

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников КемГУ

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

№ 1.1

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям
профессорско - преподавательского состава

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	Ассистент/преподаватель	17 000,00	5 100,00	22 100,00
2	Ассистент/преподаватель, к.н.	17 000,00	5 100,00	22 100,00
2 квалификационный уровень				
3	Старший преподаватель	21 000,00	6 300,00	27 300,00
4	Старший преподаватель, к.н.	21 000,00	6 300,00	27 300,00
3 квалификационный уровень				
5	Доцент	33 000,00	9 900,00	42 900,00
6	Доцент, к.н.	33 000,00	9 900,00	42 900,00
7	Доцент, к.н., "доцент"	33 000,00	9 900,00	42 900,00
8	Доцент, к.н., "профессор"	33 000,00	9 900,00	42 900,00
9	Доцент, д.н.	33 000,00	9 900,00	42 900,00
10	Доцент, д.н., "доцент"	33 000,00	9 900,00	42 900,00
4 квалификационный уровень				
11	Профессор, к.н.	40 000,00	12 000,00	52 000,00
12	Профессор, к.н., "доцент"	40 000,00	12 000,00	52 000,00
13	Профессор, к.н., "профессор"	40 000,00	12 000,00	52 000,00
14	Профессор, д.н.	40 000,00	12 000,00	52 000,00
15	Профессор, д.н., "доцент"	40 000,00	12 000,00	52 000,00
16	Профессор, д.н., "профессор"	40 000,00	12 000,00	52 000,00
5 квалификационный уровень				
17	Заведующий кафедрой, к.н.. "доцент"	50 000,00	15 000,00	65 000,00
18	Заведующий кафедрой, к.н. "профессор"	50 000,00	15 000,00	65 000,00
19	Заведующий кафедрой, д.н. "доцент"	50 000,00	15 000,00	65 000,00

20	Заведующий кафедрой, д.н., "профессор"	50 000,00	15 000,00	65 000,00
6 квалификационный уровень				
21	Декан факультета, директор филиала, декан Среднетехнического факультета	62 000,00	18 600,00	80 600,00
22	Директор института	70 000,00	21 000,00	91 000,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

№ п/п	***Должность***	***Должностной оклад (руб.)***	***Районный коэффициент (руб.)***	***Итого с учетом р/к (руб.)***
1	***2***	***3***	***4***	***5***
3 ***квалификационный уровень***				
1	педагог-психолог	12 100,00	3 630,00	15 730,00

№ 1.2

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

Профессиональная квалификационная группа
должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

№ п/п	***Должность***	***Должностной оклад (руб.)***	***Районный коэффициент (руб.)***	***Итого с учетом р/к (руб.)***
1	***2***	***3***	***4***	***5***
1 квалификационный уровень				
1	младший научный сотрудник	17 000,00	5 100,00	22 100,00
2	младший научный сотрудник, к.н.	17 000,00	5 100,00	22 100,00
3	научный сотрудник	21 000,00	6 300,00	27 300,00
4	научный сотрудник,к.н.	21 000,00	6 300,00	27 300,00
5	научный сотрудник, к.н., доцент	21 000,00	6 300,00	27 300,00
2 квалификационный уровень				
6	старший научный сотрудник	33 000,00	9 900,00	42 900,00
7	старший научный сотрудник, к.н.	33 000,00	9 900,00	42 900,00
8	старший научный сотрудник, к.н., доцент	33 000,00	9 900,00	42 900,00
9	руководитель научно-образовательного центра	33 000,00	9 900,00	42 900,00

3 квалификационный уровень				
10	ведущий научный сотрудник, к.н.	40 000,00	12 000,00	52 000,00
11	ведущий научный сотрудник, к.н. доцент	40 000,00	12 000,00	52 000,00
12	начальник центра сопровождения научных исследований	40 000,00	12 000,00	52 000,00
13	ведущий научный сотрудник, д.н.	40 000,00	12 000,00	52 000,00
14	ведущий научный сотрудник, д.н, доцент	40 000,00	12 000,00	52 000,00
15	ведущий научный сотрудник, д.н., проф.	40 000,00	12 000,00	52 000,00
4 квалификационный уровень				
16	главный научный сотрудник, д.н.;	50 000,00	15 000,00	65 000,00
17	главный научный сотрудник, д.н., доцент	50 000,00	15 000,00	65 000,00
18	начальник научно-инновационного управления	50 000,00	15 000,00	65 000,00
19	главный научный сотрудник, д.н.,профессор	50 000,00	15 000,00	65 000,00
20	заведующий научно-исследовательской лабораторией	50 000,00	15 000,00	65 000,00
21	директор центра компьютерного инжиниринга	50 000,00	15 000,00	65 000,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей научно-технических работников второго уровня

№ п/п	***Должность***	***Должностной оклад (руб.)***	***Районный коэффициент (руб.)***	***Итого с учетом р/к (руб.)***
1	***2***	***3***	***4***	***5***
4 квалификационный уровень				
1	лаборант - исследователь, стажер - исследователь	11 700,00	3510,00	15 210,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей научно-технических работников третьего уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	инженер	12 000,00	3 600,00	15 600,00
2 квалификационный уровень				
2	инженер 2 категории	12 100,00	3 630,00	15 730,00
3 квалификационный уровень				
3	инженер 1 категории	12 200,00	3 660,00	15 860,00
4 квалификационный уровень				
4	ведущий инженер	12 400,00	3720,00	16 120,00

№ 1.3

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям
учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	учебный мастер	11 500,00	3 450,00	14 950,00
2 квалификационный уровень				
2	старший диспетчер факультета (имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу)	11 600,00	3 480,00	15 080,00
3	специалист по учебно-методической работе 2 категории; учебный мастер 2 категории	11 600,00	3 480,00	15 080,00
3 квалификационный уровень				
4	специалист по учебно-методической работе 1 категории; учебный мастер 1 категории	11 700,00	3 510,00	15 210,00

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

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	заведующий методическим кабинетом	13 800,00	4140,00	17 940,00
2	заведующий лабораторией, заведующий лабораторией "Гербарий"	13 800,00	4140,00	17 940,00

№ 1.4

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям
прочего обслуживающего персонала

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	сторож; уборщик служебных помещений; оператор стиральных машин; кастелянша; телефонист; оператор копировальных и множительных машин;	11 280,00	3384,00	14 664,00
2	повар; кухонный рабочий; мойщик посуды; буфетчик;	11 280,00	3384,00	14 664,00

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	повар з разряда, кондитер 3 разряда; пекарь 3 разряда	11 280,00	3384,00	14 664,00

2	плотник; слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту обслуживанию; электрооборудования; грузчик; штукатур;- маляр; водитель аппаратчик; химводоочистки;	11 280,00	3384,00	14 664,00
3	повар 4 разряда; пекарь 4 разряда; повар 5 разряда; пекарь 5 разряда; переплетчик документов;	11 300,00	3390,00	14 690,00
4	печатник;	11 400,00	3420,00	14 820,00
4 квалификационный уровень				
5	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования; электрогазосварщик,	11 300,00	3390,00	14 690,00

№ 1.5

Размеры должностных окладов по должностям медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа
"Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

№ п/п	***Должность***	***Должностной оклад (руб.)***	***Районный коэффициент (руб.)***	***Итого с учетом р/к (руб.)***
1	***2***	***3***	***4***	***5***
1 квалификационный уровень				
1	сестра-хозяйка; санитар ветеринарный;	11 280,00	3384,00	14 664,00

Профессиональная квалификационная группа
"Средний медицинский и фармацевтический персонал"

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
3 квалификационный уровень				
1	медицинская сестра ФТО; медицинская сестра; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра стоматологического кабинета;	11 700,00	3510,00	15 210,00
5 квалификационный уровень				
2	старшая медицинская сестра	11 900,00	3570,00	15 470,00

Профессиональная квалификационная группа
"Врачи и провизоры"

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
2 квалификационный уровень				
1	врач-специалист	12 100,00	3630,00	15 730,00

№ 1.6

Размеры должностных окладов по должностям работников **научной библиотеки**

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	библиотекарь;	12 000,00	3600,00	15 600,00
2 квалификационный уровень				
2	библиотекарь 1 категории;	12 200,00	3660,00	15 860,00
3	ведущий библиотекарь;	12 400,00	3720,00	16 120,00
3 квалификационный уровень				
4	главный библиотекарь	12 700,00	3810,00	16 510,00

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

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	***2***	***3***	***4***	***5***
1 квалификационный уровень				
1	заведующий отделом	12 700,00	3810,00	16 510,00
2 квалификационный уровень				
1	художественный руководитель	12 700,00	3810,00	16 510,00

№ 1.7

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

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников культуры, искусства и кинематографии

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	***2***	***3***	***4***	***5***
1 квалификационный уровень				
1	звукорежиссёр	12 000,00	3600,00	15 600,00
3 квалификационный уровень				
2	концертмейстер; видеооператор; кинооператор; режиссер	12 000,00	3600,00	15 600,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников печатных средств массовой информации второго уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	***2***	***3***	***4***	***5***
1 квалификационный уровень				
1	редактор;	11 500,00	3450,00	14 950,00
2	технический редактор;	11 600,00	3480,00	15 080,00
3 квалификационный уровень				
3	редактор 1 категории;	11 700,00	3510,00	15 210,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	ответственный редактор	12 400,00	3720,00	16 120,00
2	ведущий редактор	12 400,00	3720,00	16 120,00

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих первого уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	комендант; кассир; архивариус; секретарь-машинистка; паспортист;	11 400,00	3420,00	14 820,00
2 квалификационный уровень				
2	старший кассир	11 500,00	3450,00	14 950,00

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих второго уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	лаборант; администратор;	11 500,00	3450	14 950,00
2 квалификационный уровень				
2	старший лаборант; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий бюро расписаний; заведующий гаражом;	11 600,00	3480	15 080,00
3 квалификационный уровень				
3	заведующий производством (шеф-повар)	11 600,00	3480,00	15 080,00
4 квалификационный уровень				
4	мастер	11 600,00	3480	15 080,00

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих третьего уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	инженер; инженер-электроник; специалист; юрисконсульт; технолог; специалист по закупкам; инструктор; аналитик; маркетолог; менеджер по рекламе и PR; менеджер проектов;	12 000,00	3600,00	15 600,00
2 квалификационный уровень				
2	инженер 2 категории; старший специалист по закупкам;	12 100,00	3630,00	15 730,00
3 квалификационный уровень				
3	инженер 1 категории; электроник 1 категории; техник 1 категории;	12 200,00	3660,00	15 860,00
4 квалификационный уровень				
4	ведущий инженер; ведущий инженер по пожарной безопасности и ГО и ЧС; ведущий инженер по эксплуатации оборудования; ведущий инженер по безопасности; ведущий программист; ведущий электроник; ведущий бухгалтер; ведущий экономист; ведущий специалист; ведущий юрисконсульт; ведущий специалист по по мобилизационной работе; ведущий специалист по воинскому учету; ведущий специалист по внутреннему аудиту; ведущий инженер-проектировщик; ведущий документовед;	12 400,00	3720,00	16 120,00

5 квалификационный уровень				
5	главный специалист; главный специалист по мобилизационной работе;	12 700,00	3810,00	16 510,00

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня

№ п/п	***Должность***	***Должностной оклад (руб.)***	***Районный коэффициент (руб.)***	***Итого с учетом р/к (руб.)***
1	***2***	***3***	***4***	***5***
2 квалификационный уровень				
1	главный механик	17 000,00	5100,00	22 100,00
2	главный энергетик	17 000,00	5100,00	22 100,00
3	главный инженер	17 000,00	5100,00	22 100,00

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

№ п/п	***Должность***	***Должностной оклад (руб.)***	***Районный коэффициент (руб.)***	***Итого с учетом р/к (руб.)***
1	***2***	***3***	***4***	***5***
1 квалификационный уровень				
1	помощник проректора; руководитель производственной практики; руководитель творческого объединения студентов; руководитель регионального центра развития добровольчества; руководитель театральной студии; руководитель центра сохранения биоразнообразия; руководитель отдела	17 000,00	5100,00	22 100,00
2	директор центра изучения этноконфессиональных конфликтов и противодействия экстремизму в молодежной среде; директор бассейна; директор санатория-профилактория; директор музея археологии, этнографии и экологии Сибири; директор концертного зала; директор	17 000,00	5100,00	22 100,00

	представительства; директор студенческого городка; директор ветеринарного центра;			
3	начальник отдела охраны труда; начальник отдела платных образовательных услуг; зам.главного бухгалтера по финансовому контролю и отчетности; начальник отдела учета нефинансовых активов; начальник отдела учета расчетов по заработной плате; начальник отдела учета финансовых активов; начальник отдела информации и связей с общественностью; начальник отдела международных коммуникаций; начальник отдела по государственным закупкам; начальник информационно-аналитического отдела; начальник лаборатории множительной техники; начальник специального отдела; начальник центра дополнительного образования; начальник центра научной периодики; начальник центра интернет-проектов; начальник методического отдела; начальник отдела кадров студентов; начальник отдела материально-технического обеспечения; начальник отдела комплексной безопасности; начальник отдела волонтерства, социального проектирования и молодежных инициатив; начальник отдела социальной поддержки студентов;	17 000,00	5100,00	22 100,00
2 квалификационный уровень				
4	начальник отдела кадров; начальник учебного отдела; начальник юридического отдела;	21 000,00	6300,00	27 300,00

5	директор центра новых информационных технологий; директор научной библиотеки; директор комбината питания;	21 000,00	6300,00	27 300,00
6	начальник управления по работе с персоналом; начальник управления по молодежной политике;	21 000,00	6300,00	27 300,00
3 квалификационный уровень				
7	начальник финансово - экономического управления;	33 000,00	9900,00	42 900,00

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

№ 1.8

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников
Центра новых информационных технологий

Профессиональная квалификационная группа
должностей инженерно-технических работников третьего уровня

№ п/п	***Должность***	***Должностной оклад (руб.)***	***Районный коэффициент (руб.)***	***Итого с учетом р/к (руб.)***
1	***2***	***3***	***4***	***5***
2 квалификационный уровень				
1	программист 2 категории, электроник 2 категории	12 100,00	3630,00	15 730,00
3 квалификационный уровень				
2	программист 1 категории, электроник 1 категории	12 200,00	3660,00	15 860,00
4 квалификационный уровень				
3	ведущий инженер	12 400,00	3720,00	16 120,00
4	ведущий программист, ведущий электроник ,	12 400,00	3720,00	16 120,00
5 квалификационный уровень				
5	главный специалист	12 700,00	3810,00	16 510,00

№ 1.9

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников **сельского хозяйства**

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников сельского хозяйства третьего уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	ассистент ветеринарного врача	11 500,00	3450,00	14 950,00
2 квалификационный уровень				
2	ветеринарный врач	12 100,00	3630,00	15 730,00

№ 1.10

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям работников **геологии и разведки недр**

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников геологии и разведки недр третьего уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
3 квалификационный уровень				
1	геодезист 1 категории	12 200,00	3660,00	15 860,00

№1.11

Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям **Среднетехнического факультета**

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
2 квалификационный уровень				
1	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	13 800,00	4 140,00	17 940,00
3 квалификационный уровень				
2	воспитатель; мастер производственного обучения; методист;	12 200,00	3 660,00	15 860,00
3	воспитатель; мастер производственного обучения; методист;	12 810,00	3 843,00	16 653,00
4	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	13 420,00	4 026,00	17 446,00
4 квалификационный уровень				
5	преподаватель;	12 400,00	3 720,00	16 120,00
6	преподаватель, к.т.н.; преподаватель 1-я квалификационная категория;	13 640,00	4 092,00	17 732,00
7	старший воспитатель; старший методист;	14 030,00	4 209,00	18 239,00
8	преподаватель, к.т.н. 1-я квалификационная категория; преподаватель высшая квалификационная категория; преподаватель, имеющий стаж работы на предприятии по профилю специальности не менее 5 лет; руководитель физического воспитания;	14 260,00	4 278,00	18 538,00
9	преподаватель, к.т.н. высшая квалификационная категория;	14 880,00	4 464,00	19 344,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
2 квалификационный уровень				
1	диспетчер образовательного учреждения;	11 280,00	3 384,00	14 664,00

Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	заведующий отделением; заведующий учебной частью;	21 000,00	6 300,00	27 300,00
2 квалификационный уровень				
2	начальник отдела по РСИК	21 000,00	6 300,00	27 300,00

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

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
5 квалификационный уровень				
1	заместитель декана	39 000,00	11 700,00	50 700,00
6 квалификационный уровень				
2	декан	55 000,00	16 500,00	71 500,00

Размеры должностных окладов по занимаемым должностям
прочего обслуживающего персонала

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	вахтер; гардеробщик; дворник; сторож; уборщик помещений; кухонный рабочий; рабочий по ремонту;	11 280,00	3 384,00	14 664,00

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	водитель; повар; буфетчик;	11 280,00	3 384,00	14 664,00
2	слесарь-электрик; слесарь-сантехник;	11 280,00	3 384,00	14 664,00

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих первого уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	дежурный по общежитию;	11 280,00	3 384,00	14 664,00
2	архивариус;	11 400,00	3 420,00	14 820,00
3	комендант;	11 520,00	3 456,00	14 976,00

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих второго уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	лаборант;	11 280,00	3 384,00	14 664,00
2 квалификационный уровень				
2	заведующий канцелярией;	11 600,00	3 480,00	15 080,00
3 квалификационный уровень				
3	заведующий общежитием;	13 700,00	4 110,00	17 810,00
4	заведующий столовой;	17 000,00	5 100,00	22 100,00

Профессиональная квалификационная группа
общеотраслевых должностей служащих третьего уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	специалист по кадрам;	11 400,00	3 420,00	14 820,00
4 квалификационный уровень				
2	ведущий бухгалтер; ведущий документовед; ведущий программист; ведущий специалист по ОТ; ведущий юрисконсульт;	12 400,00	3 720,00	16 120,00

Размеры должностных окладов по должностям работников **научной библиотеки**

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников культуры, искусства и кинематографии третьего уровня

№ п/п	*Должность*	*Должностной оклад (руб.)*	*Районный коэффициент (руб.)*	*Итого с учетом р/к (руб.)*
1	*2*	*3*	*4*	*5*
1 квалификационный уровень				
1	библиотекарь;	11 400,00	3 420,00	14 820,00
4 квалификационный уровень				
2	ведущий библиотекарь;	12 400,00	3 720,00	16 120,00

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников КемГУ

Виды выплат компенсационного характера

№	Вид компенсационных выплат	Условия и порядок введения
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со **статьей 147 Трудового Кодекса РФ.**	По результатам специальной оценки условий труда не менее 4% к должностному окладу.
2.	Процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается, согласно **статьи 148 ТК РФ** и Постановлению ВЦСПС от 1 августа 1989 г. № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты», устанавливается районный коэффициент в размере 30 % от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.	Устанавливается всем работникам КемГУ.
3.	Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается при выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) на срок совмещения профессий (должностей) в размере. определенном по соглашению сторон (**статья 151 ТК**).	1. Заявление работника, подписанное руководителем структурного подразделения. 2. Согласование в ФЭУ. 3. Приказ об установлении выплаты, трудовой договор (дополнительное соглашение).
4.	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, которое возникает в связи с его длительным отсутствием. Преподавателям выполнение учебной нагрузки временно отсутствующего работника оплачивается в полном объеме по представлению директора / декана института / факультета (**статья 151 ТК, Коллективный договор КемГУ**).	1. Представление руководителя структурного подразделения 2. Согласование в ФЭУ. 3. Приказ об установлении выплаты.
5.	Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами регулируются Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».	1. Представление руководителя. 2. Приказ об установлении выплаты, трудовой договор, (дополнительное соглашение).

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников КемГУ

Перечень и размеры стимулирующих выплат за наличие квалификационной категории

Основанием для назначения выплаты за наличие квалификационной категории является служебная записка начальника управления по работе с персоналом, подтверждающая наличие удостоверения.

Выплата производится из внебюджетных средств КемГУ без начисления районного коэффициента.

Вид квалификационной категории	**Размер выплаты (руб.)**
Члены и члены-корреспонденты государственной академии наук	3000
Лауреат Государственной премии РФ	2000
Лауреат премии Правительства РФ	2000
Почетное звание «Заслуженный деятель науки РФ»	1800
Почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ»	1800
Заслуженные работники РФ	1200
Знак отличия Министерства науки и высшего образования РФ	1200
Почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ»[1]	900
Патентный поверенный РФ	900
Почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики РФ»	900
Почетное звание «Почетный работник науки и высоких технологий РФ»	900
Нагрудный знак «Почетный наставник»	900
Мастер спорта международного класса	900
Почетное звание «Отличник физической культуры»	600
Почетное звание «Отличник народного образования»	600
Мастер спорта	600

[1] С учетом аналогичных званий и нагрудных знаков предшествующего периода.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Коллективному договору КемГУ

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации работников КемГУ

_____ Протасова Т.Н.

«19» __04__ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор КемГУ

_____ Просеков А.Ю.

«___» __04__ 2019 г.

Соглашение по охране труда на 2019 год

№	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный исполнитель, соисполнители	Стоимость работ, тыс. руб.	Основание
1	2	3	4	5	6
Организационные мероприятия					
1.	Организация и проведение обучения по ОТ руководителей и специалистов КемГУ	в соответствии с графиком	ООТ, руководители подразделений	15.00	ст. 225 ТК РФ
2.	Проведение специальной оценки условий труда на вновь организованных рабочих местах	октябрь	ООТ, руководители подразделений	30.00	ст. 212 ТК РФ
Лечебно-профилактические мероприятия					
3.	Проведение предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра	при приеме на работу	ОК, ООТ, руководители подразделений,	200.00	ст. 212 ТК РФ
4.	Проведение периодического медицинского осмотра работников	октябрь	ООТ, ОК, руководители подразделений	200.00	ст. 212 ТК РФ
5.	Приобретение и доукомплектация аптечек оказания первой помощи работникам	сентябрь	Руководители подразделений, ООТ	40.00	ст. 223 ТК РФ; раздел 6 КД
6.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами	в течение года	ООТ, УБУиФК	35.00	ст. 222 ТК РФ
7.	Приобретение путевок на санаторно-курортное лечение сотрудников	май-июнь	ООТ, УРП	160.00	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №

					580н от 29.12.2012
Санитарно-гигиенические мероприятия					
8.	Обеспечение работников КемГУ средствами индивидуальной защиты	в течение года	Руководители подразделений, АХЧ, ООТ	321.00	ст. 221 ТК РФ
9.	Обеспечение работников КемГУ моющими и дезинфицирующими средствами	в течение года	Руководители подразделений, АХЧ, ООТ	116.00	Приказ Минздрав-соцразвития РФ № 1122н от 17.12.2010
Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
10.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в т.ч. мероприятий Всероссиййского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	в течение года	Профком, ФФКиС	200.00	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н от 01.03.2012 г. № 181н
11.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	август	ФФКиС, АХЧ	60.00	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н от 01.03.2012 г. № 181н
Технические мероприятия					
12.	Реконструкция отопительных и вентиляционных систем, установка тепловых завес	в течение года	АХЧ	460.00	ст. 212.ТК РФ
13.	Приведение уровня искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с нормами	в течение года	АХЧ	100.00	ст. 212.ТК РФ

Проректор по СР Ю.Н. Журавлев

Проректор по РИК Ю.В. Голубцова

Начальник ФЭУ Е.Л. Домрачева

Зам. проректора по РИК А.А. Молчанов

Начальник ООТ Н.С. Курносова

И.о. уполномоченного по охране труда профкома работников В.М. Пугачев

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Коллективному договору КемГУ

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

Специальная оценка условий труда (далее - СОУТ) является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также – вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда является обязанностью работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ) и регулируется Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее по тексту – ФЗ-426).

Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией проводящей специальную оценку условий труда, соответствующей требованиям статей 19 и 20 ФЗ-426 и привлекаемой работодателем на основании договора (контракта).

СОУТ на рабочем месте проводиться не реже чем один раз в пять лет со дня утверждения отчета о проведении СОУТ, за исключением случаев, в отношении которых проводится внеплановая СОУТ.

По результатам проведения СОУТ устанавливаются 4 класса условий труда на рабочих местах: оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс с четырьмя подклассами – 3.1-3.4) и опасные (4 класс).

Результаты проведение СОУТ могут применяться в случаях, предусмотренных статьей 7 ФЗ-426.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее – комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители Профкома. Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями ФЗ-426.

Возглавляет комиссию представитель работодателя.

Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.

Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного

оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20 процентов рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест) и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

При проведении СОУТ Работодатель обязан давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Работник вправе:

- присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда:

1. Осуществляет идентификацию потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, в соответствии с методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 г. № 33н;
2. Производит исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов;
3. Осуществляет отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда, по результатам проведенных исследований (испытаний) и измерений.

Итоговый класс (подкласс) условий труда на рабочем месте устанавливается в соответствии с п. 93 Приказа Минтруда РФ от 24.01.2014 г. № 33н.

Методы исследования (испытания) и методики, методы измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования (испытания) и измерения, определяются организацией, проводящей специальную оценку условий труда, самостоятельно.

Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям.

Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

1) ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
2) получение работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона;

3) изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
4) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
5) изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
6) произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
7) наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение шести месяцев со дня наступления указанных случаев.

РАССМОТРЕНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ ПО ВОПРОСАМ ПРОВЕДЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласие работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в судебном порядке.

Работодатель, работник, выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке.

ОФОРМЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОВЕДЕНИЯ СОУТ И ОЗНАКОМЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ С ЕЁ РЕЗУЛЬТАТАМИ

Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету. Форма отчета и инструкция по его заполнению утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 г. № 33н.

Отчет включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

1) сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие установленным требованиям;
2) перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
3) карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом

организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

4) протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
5) протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
6) протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 статьи 12 ФЗ-426 (при наличии такого решения);
7) сводная ведомость специальной оценки условий труда;
8) перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;
9) заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда».

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Коллективному договору КемГУ

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации работников КемГУ
_____ Т.Н. Протасова
«26» мая 2019

УТВЕРЖДАЮ
Ректор КемГУ
_____ А.Ю. Просеков
«28» мая 2019 г.

ТОН – типовые отраслевые нормы

НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ КЕМГУ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (единицы, комплекты)	Пункт Типовых отраслевых норм выдачи
1	2	3	4	5
Лаборатории, учебные мастерские				
1	Лаборант, учебный мастер, инженер, ведущий инженер, научный сотрудник, заведующий лабораторией	*При работе непосредственно на полярографах, спектрометрах, спектрографах, электронных микроскопах и других приборах в химических, физических и биологических лабораториях:* Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Очки защитные *При постоянной занятости на работах с токсичными и взрывчатыми веществами, кислотами и щелочами:* Халат хлопчатобумажный	 1 1 дежурные до износа 1	п.2 ТОН, утв. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 г. № 66 (Приложение 12) п. 16 ТОН, утв. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 г. № 66 (Приложение 12)

		Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные *При работе с кислотами:* Халат с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного Лаборанту дополнительно 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	дежурный до износа дежурные до износа 1дежурный дежурные до износа 1 1 дежурные до износа	п. 16 ТОН, утв. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 г. № 66 (Приложение 12) п.16 ТОН
		При работе с металлоорганическими веществами дополнительно: Перчатки кожанные *При работе с лазерным излучением дополнительно:* Очки защитные (с определенными светофильтрами) *При постоянной работе на рентгеновских аппаратах* Халат хлопчатобумажный Фартук из просвинцованной резины Перчатки из просвинцованной резины Шапочка хлопчатобумажная Галоши диэлектрические	 дежурные дежурные 1 дежурный дежурные дежурная дежурные	п. 16 ТОН, утв. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 г. № 66 (Приложение 12) - п. 20 ТОН, утв. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 г. № 66 (Приложение 12)
2	Инженер, электронщик	Костюм хлопчатобумажный	1	-
3	Преподаватель естественнонаучных кафедр, ведущий	Халат хлопчатобумажный *Для получения химических реактивов со склада в холодное время года*	1	п. 1 Примечания ТОН, утв. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от

	практические занятия в лабораториях	Куртка на утепленной подкладке удлиненная	2 дежурные на институт на 3 года	25.12.1997 г. № 66 (Приложение 12)
4	Работники всех профессий и должностей, выполняющие работу в полевых условиях в весенне-летний период	Костюм для защиты от вредных биологических факторов Набор репеллентов: Аэрозоль или для защиты от гнуса и мошки Аэрозоль для защиты от клещей Средство после укусов (бальзам)	1 на 3 года 400 мл 100 мл 100 мл	п.7 Примечания ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
Примечание: Преподавателям, научным сотрудникам, инженерам, аспирантам, работающим в лабораториях, учебных мастерских, на учебных полигонах, бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются по нормам, предусмотренным в пунктах 1-2				
Общие профессии				
5	Главный библиотекарь, заведующий отделом, ведущий библиотекарь, библиотекарь.	*При работе в книгохранилищах:* Халат хлопчатобумажный	1	п.30 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
6	Архивариус	Халат хлопчатобумажный	1	п.7 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
7	Заведующий производством; повар, пекарь; мойщик посуды	Халат хлопчатобумажный, пилотка Халат хлопчатобумажный, фартук, косынка, полотенце Резиновый фартук, резиновые перчатки, рукавицы хлопчатобумажные	1 1 на 3 мес. 2 на 1 мес.	п.122 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н п.92 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

8	гл. инженер, начальники служб АХЧ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. 1на 2 года	п.15 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивид. защиты, утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н
9	Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Щиток защитный термостойкий со светофильтром или Очки защитные термостойкие со светофильтром Очки защитные Перчатки диэлектрические Коврик диэлектрический Боты или галоши диэлектрические Ботинки кожанные с защитным подноском для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием *На наружных работах зимой дополнительно:* Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке Ботинки кожанные с защитным подноском для защиты от повышенных температур утепленные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 12 пар до износа до износа до износа дежурные дежурный дежурные 1 на 2 года 6 пар до износа 1 на 2 года 1 на 1,5 года до износа	п.17 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н п. 1б Примечания ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

10	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов *Зимой дополнительно:* Костюм или куртка на утепляющей прокладке Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 шт. 12 пар дежурные 1 на 2 года 3 пары	п.11 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
11	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском *Зимой дополнительно:* Костюм или куртка на утепляющей прокладке Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 шт. 12 пар 12 пар 1 пара 1 на 2 года 3 пары	п.169 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
12	Штукатур-маляр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Головной убор Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее *При работе окрасочных работ пульверизатором дополнительно:* Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 1 шт. 6 пар 6 пар до износа до износа до износа до износа	п.40 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

13	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений	*При занятости на работах по техническому содержанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования:* Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Ботинки или полуботинки кожанные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Страховочная система *На наружных работах зимой дополнительно:* Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие утепленные Костюм на утепляющей прокладке Ботинки утепленные Головной убор утепленный	 1 шт. 1 пара 1 пара 6 пар 12 пар дежурная 3 пары 1 на 2 года 1 на 1,5 года 1 на 2 года	п.135 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
14	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки или полуботинки кожанные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с точечным покрытием Очки защитные до износа Наплечники защитные	1 шт. 1 пара 12 пар до износа до износа дежурные	п.127 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
15	Кастелянша	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
16	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Ботинки или полуботинки кожанные с защитным	1 шт до износа дежурные 1 на 2 года	п.192 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

	ремонту электрооборудования	подноском Перчатки с точечным покрытием Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее *При наружных работах зимой дополнительно:* Костюм или куртка на утепляющей прокладке Ботинки кожанные с защитным подноском утепленные	6 пар 6 пар до износа до износа 1 на 2 года 1пара на 1,5 года	
17	Слесарь - сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки или полуботинки кожанные с защитным подноском 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 по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:* Противогаз шланговый Костюм прорезиненный *На наружных работах зимой дополнительно:* Костюм или куртка на утепляющей прокладке Ботинки кожаные с защитным подноском утепленные	1 шт. 1 пара 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа до износа дежурный дежурный 1 на 2 года 1 пара на 1,5 года	п.148 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
18	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 6 пар 12 пар	п.170 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
19	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1	п.19 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

20	Мастер ОГМ, стройгруппы; гл. механик, гл. энергетик, мастер электромонтажного участка	Костюм хлопчатобумажный Ботинки кожаные *При выполнении всех работ на открытом воздухе зимой дополнительно:* Костюм зимний Ботинки зимние Перчатки х/б с точечным покрытием	1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 1,5 года 6 на 1 год	п.15 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивид. защиты, утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н
21	Заведующий складом	Халат хлопчатобумажный *При постоянной работе на складе кислот, щелочей и других химикатов:* Костюм хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой Сапоги резиновые Перчатки резиновые Очки защитные *При работе зимой* в *не отапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительно:* Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 1 1 пара дежурные до износа 1 на 2 года 1 на 2 года	П. 31, 49 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
22	Оператор стиральных машин	Халат х/б Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Обувь резиновая Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	1 1 1 6 4	
23	Кастелянша, комендант уч. корпуса, комендант (заведующий) общежития	Халат хлопчатобумажный	1	п. 48 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
24	Плотник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы с наладонниками из винилискожи прерывистой Ботинки или полуботинки кожаные с защитным подноском *На наружных работах зимой*	1 6 1 на 2 года	п. 127 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

		дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Ботинки зимние	 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года	
25	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Плащ непромокаемый *Зимой дополнительно:* Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепленной прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 12 1 на 3 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 1,5 года 3 пары на 1 год	п. 23 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
26	Грузчик	*При выполнении работы по погрузке и выгрузке вне цехов пылящих грузов:* Комбинезон хлопчатобумажный с капюшоном из пыленепроницаемой ткани Рукавицы брезентовые Респиратор Очки защитные *кислот и едких веществ:* Костюм суконный Сапоги резиновые Рукавицы суконные Респиратор Очки защитные *лесоматериалов:* Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Каска защитная *прочих грузов и материалов:* Куртка брезентовая Брюки хлопчатобумажные с брезентовыми	 1 12 до износа до износа 1 1 12 до износа до износа 1 1 12 дежурная 1	п. 21 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

		наколенниками Рукавицы брезентовые Очки защитные	1 12 до износа	
27	Врач, средний и младший медицинский персонал	Халат (костюм) хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Полотенце Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные *При работе в светоэлектролеч. кабинетах:* Перчатки диэлектрические Очки защитные	2 2 2 дежурные дежурные до износа	п.1 Приложение №2 Приказа Министерства здравоохранения СССР от 29.01.1988 г. № 65
28	Ветеринарный врач	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием	1 1 4 пары	п. 55 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
29	Врач-рентгенолог	Халат или костюм хлопчатобумажный Тапочки кожаные или ботинки кожаные Фартук из просвинцованой резины Перчатки из просвинцованой резины Перчатки хлопчатобумажные Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником Головной убор хлопчатобумажный Очки для адаптации	2 1 пара Дежурный Дежурные Дежурные Дежурный 2 Дежурные	п.16 ТОН, утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н
30	Переплётчик	Халат х/б	1	п.29 Приложения № 6 Постановления Минтруда РФ от 16.12.1997 г. № 63
31	Аппаратчик химводоочистки	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей Сапоги резиновые с защитным подноском	1 2 1	п. 3 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

		Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	12 до износа до износа до износа	
32	Сторож, работник биостанции	Плащ прорезиненный Сапоги резиновые *При наружных работах зимой:* Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Ботинки или полуботинки кожанные с защитным подноском	дежурный дежурные дежурный 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 1,5 года	п. 163 ТОН, утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н

Начальник отдела ОТ УРП Н.С. Курносова

ПРИЛОЖЕНИЕ №5
к Коллективному договору КемГУ

НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

№ п/п	Категории работников, виды работ	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 мес.
1	Работники рабочих профессий, связанные с загрязнением: - штукатур-маляр - водитель - машинист трактора	1) Мыло *дополнительно* 2) защитный крем 3) очищающая паста для рук	400 гр. 100 мл. 200 мл.
2	Учебно-вспомогательный персонал, работающий с химическими веществами: - работники, работающие с органическими растворителями, техническими маслами, смазкой, сажей, лаком, краской, смолой, нефтепродуктами; - работники, работающие с разбавленными водными растворами кислот, щелочей, солями, щелочноземельными эмульсиями; - работники, работающие с химическими веществами раздражающего действия; - работники, занятые на наружных работах в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	1) мыло *дополнительно* 2) защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы): - гидрофильного действия - гидрофобного действия 3) регенерирующий, восстанавливающий крем средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	400 гр. 100 мл. 100 мл. 100 мл. 100 мл
3	Лаборатории, использующие в работе химические вещества и биологический материал, отдел технического обеспечения образовательного процесса, отдел технического обслуживания, спортивные залы	мыло	800 гр.

Примечание: Нормы разработаны, в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

ПРИЛОЖЕНИЕ №6
к Коллективному договору КемГУ

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДОСМОТРЫ

Проведение обязательных периодических и предварительных медосмотров работников регламентируется следующими документами:

- Трудовым кодексом РФ (ст.213, ст.214);
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.12.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;
- Приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2014г. «Об утверждении порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров».

Работники КемГУ проходят медицинские осмотры (обследования):

- предварительные при поступлении на работу;
- периодические.

1. Предварительный медицинский осмотр работник проходит при поступлении на работу перед заключением трудового договора. Данный осмотр определяет соответствие состояния здоровья работника поручаемой ему работе.
2. Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного установления начальных признаков профессиональных заболеваний, выявления общих заболеваний, препятствующих продолжению работы в тех же производственных условиях, а также предупреждения несчастных случаев на производстве.
3. Основным нормативным документом, регламентирующим организацию и порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), является Приказ Минздравсоцразвития России от 16.12.2011г. № 302Н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)».

   Приложение № 2 данного приказа содержит Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и периодичность этих осмотров, где указаны «Работы в образовательных организациях всех типов и видов» с периодичностью осмотров 1 раз в год за счет средств Работодателя.
4. Для водителей транспортных средств дополнительно статьей 23 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» предусмотрено проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров.

Послерейсовый (послесменный) медицинский осмотр проводится для водителей, чья работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов.

Основной задачей предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров является выявление у водителей признаков различных заболеваний, признаков употребления алкоголя, наркотиков, запрещённых лекарственных препаратов, остаточных явлений алкогольной интоксикации (поименного синдрома), утомления.

ПРИЛОЖЕНИЕ №7
к Коллективному договору КемГУ

ПОЛОЖЕНИЕ
О МЕДИЦИНСКИХ СРЕДСТВАХ ОКАЗАНИЯ ДОВРАЧЕБНОЙ ПОМОЩИ В СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ КЕМГУ

В целях реализации ст. 223 ТК РФ и оказания первой помощи сотрудникам в университете обеспечивается комплектация аптечек согласно Приказу Минздравсоцразвития от 05.03.2011 г. № 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам».

Перечень обязательных медицинских средств и изделий, входящих в состав аптечек:

1. Жгут кровоостанавливающий – 1 шт.
2. Бинт марлевый медицинский нестерильный 5 м×5 см – 1 шт.
3. Бинт марлевый медицинский нестерильный 5 м×10 см – 1 шт.
4. Бинт марлевый медицинский нестерильный 7 м×14 см – 1 шт.
5. Бинт марлевый медицинский стерильный 5 м×7 см – 1 шт.
6. Бинт марлевый медицинский стерильный 5 м×10 см – 1 шт.
7. Бинт марлевый медицинский стерильный 7 м×14 см – 1 шт.
8. Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный с герметичной оболочкой – 1 шт.
9. Салфетки марлевые медицинские стерильные – не менее 16×14 см № 10 – 1 уп.
10. Лейкопластырь бактерицидный – не менее 4×10 см – 2 шт.
11. Лейкопластырь бактерицидный – не менее 1,9×7,2 см – 10 шт.
12. Лейкопластырь рулонный – не менее 1×250 см – 1 шт.
13. Устройство для проведения искусственного дыхания «Рот-Устройство-Рот» или карманная маска для искусственной вентиляции легких «Рот-маска» - 1 шт.
14. Ножницы для разрезания повязок по Листеру – 1 шт.
15. Салфетки антисептические из бумажного текстилеподобного материала стерильные спиртовые – не менее 12,5×11,00 см – 5 шт.
16. Перчатки медицинские нестерильные, смотровые – размер не менее М – 2 пары.
17. Маска медицинская нестерильная 3-слойная из нетканого материала с резинками или с завязками – 2 шт.
18. Покрывало спасательное изотермическое – не менее 160×210 см – 1 шт.
19. Английские булавки стальные со спиралью – не менее 38 мм – 3 шт.
20. Блокнот отрывной для записей – формат не менее А7 – 1 шт.
21. Авторучка – 1 шт.
22. Рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам – 1 шт.

Дополнительно все санитарные посты обеспечить раствором аммиака 10 % (нашатырный спирт) 10мл – 1 шт.

Аптечки дирекций института фундаментальных наук, института биологии, экологии и природных ресурсов, института инженерных технологий, технологического института пищевой промышленности дополнительно укомплектовать следующими медицинскими средствами:

1. Перекиси водорода раствор 3%, 40 мл.– 1 шт.
2. Клей БФ-6 для обработки микротравм туба 15 мл – 1 шт.

3. Водный раствор гидрокарбоната натрия 2%-ный (для обработки кожи после ожога кислотой) – 200-250 мл.
4. Водный раствор борной кислоты 2%-ный (для обработки глаз или кожи после попадания щелочи) – 200-250 мл.

Аптечки спортивных, игровых и гимнастических залов, слесарных и токарных мастерских дополнительно укомплектовать следующими медицинскими средствами:

1. Лейкопластырь бактерицидный 2,5×7,2 см – 20 шт.
2. Пакет охлаждающий – 10 шт.
3. Бинт эластичный 6 см×2 м – 1 шт.
4. Клей БФ-6 для обработки микротравм туба 15 мл – 1 шт.
5. Перекиси водорода раствор 3%, 40 мл. – 1 шт.

ПРИЛОЖЕНИЕ №8
к Коллективному договору КемГУ

Председатель первичной профсоюзной организации работников КемГУ

_____ Т.Н.Протасова

«___»_____ 2018г.

Ректор КемГУ

_____ А.Ю.Просеков

«___»_____ 2018г.

СМЕТА

финансирования социальных программ для работников КемГУ из внебюджетных средств вуза и проф.бюджета

на 2019 год

№	Наименование программ	Внебюджетные средства КемГУ (тыс.руб.)	средства профбюджета (тыс.руб.)
1.	**Отдых, оздоровление и лечение:**	**840.00**	**480.00**
2.	**ДМС**	**1985.00**	
3.	**Физкультурно-оздоровительные мероприятия:**	**202.00**	**196.80**
3.1.	Дни здоровья, стрельба, бассейн	70.00	196.80
3.2	Группы здоровья	132.00	
4.	**Культурно-массовая работа:**	**955.00**	**298.40**
4.1.	***Подарки***	***315.00***	***200.00***
4.1.1	Детям сотрудников к Новому году	165.00	150.00
4.1.2	Юбилярам	150.00	50.00
4.2.	***Культурно-массовые мероприятия***	***640.00***	***98.40***
4.2.1	Чествование ветеранов	600.00	38.40
4.2.2	Детские утренники	40.00	60.00
5.	**Материальная помощь**	**600.00**	**960.00**
	ИТОГО:	**4582.00**	**1935.20**

Согласовано:

Начальник ФЭУ Е.Л.Домрачева

Бухгалтер профкома Н.В.Егорова

Всего пронумеровано,
прошнуровано, скреплено печатью
74 (семьдесят четыре) листа

Ректор_____ А.Ю.Просеков