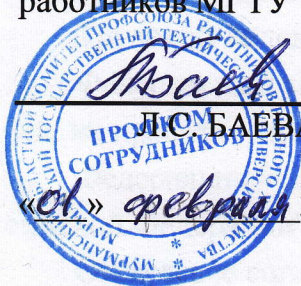


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «МГТУ»)

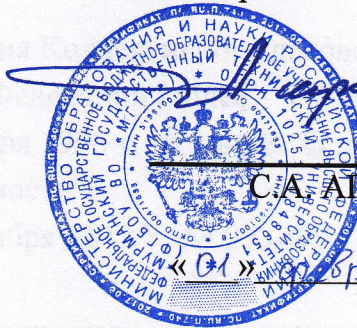
Председатель  
профсоюзного комитета  
работников МГТУ



Л.С. БАЕВА

«01» февраля 2018г.

Ректор ФГБОУ ВО «МГТУ»



С.А. АТАРКОВ

«01» февраля 2018 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования**

**«Мурманский государственный технический университет»**

**на 2018 - 2020 годы**

(принят Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «МГТУ»  
25 января 2018 года)

Мурманск  
2018



Дел. № 20/2018 от 6.02.2018

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мурманский государственный технический университет» (далее – Коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Мурманский государственный технический Университет» (далее – ФГБОУ ВО «МГТУ»), Университет, МГТУ).

1.2. Основанием для заключения Коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы (далее - Соглашение);

Устав ФГБОУ ВО «МГТУ» (далее – Устав);

иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и иного связанного с ним законодательства.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются:

- работодатель – ФГБОУ ВО «МГТУ»;

- работники ФГБОУ ВО «МГТУ».

Заключению Коллективного договора предшествовала процедура коллективных переговоров, которые проводила созданная в установленном порядке согласительная комиссия. Интересы работников при проведении коллективных переговоров представляли первичная профсоюзная организация сотрудников МГТУ, первичная профсоюзная организация работников Архангельского морского рыбо-

промышленного техникума, первичная профсоюзная организация «Мурманского морского рыбопромышленного колледжа им.И.И.Месяцева» Российского профсоюза работников рыбного хозяйства.

24 января 2018 года была создана первичная профсоюзная организация работников и студентов ФГБОУ ВО «МГТУ» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, которая на заседании согласительной комиссии 25 января 2018 года поддержала Коллективный договор, одобрила все действия первичных профсоюзных организаций Российского профсоюза работников рыбного хозяйства при ведении коллективных переговоров и доверила председателю первичной профсоюзной организации сотрудников МГТУ Российского профсоюза работников рыбного хозяйства Л.С.Баевой подписать настоящий Коллективный договор.

Принимая настоящий Коллективный договор, работники ФГБОУ ВО «МГТУ» в лице своих полномочных представителей – делегатов Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «МГТУ» - признают первичную профсоюзную организацию сотрудников МГТУ Российского профсоюза работников рыбного хозяйства представителем интересов всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах в социальном партнерстве на локальном уровне университета, в том числе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, при принятии локальных нормативных актов, требующих в соответствии с действующим законодательством согласования и (или) учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

При принятии локальных нормативных актов в пределах своих полномочий филиалами ФГБОУ ВО «МГТУ» и «Мурманским морским рыбопромышленным колледжем им. И.И.Месяцева» ФГБОУ ВО «МГТУ» (ММРК им. И.И.Месяцева), требующих в соответствии с действующим законодательством согласования и (или) учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, представителями работников филиалов и ММРК им.И.И.Месяцева являются соответствующие выборные первичные профсоюзные органы Российского профсоюза работников рыбного хозяйства филиалов и ММРК им.И.И.Месяцева.

1.5. Настоящий Коллективный договор подписывается:

со стороны работодателя - законным представителем ФГБОУ ВО «МГТУ» ректором С.А.Агарковым;

со стороны работников- председателем первичной профсоюзной организации сотрудников ФГБОУ ВО «МГТУ» Российского профсоюза работников рыбного хозяйства (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Л.С. Баевой.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ФГБОУ ВО «МГТУ».

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников МГТУ в течение 14 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ФГБОУ ВО «МГТУ», изменения типа Университета, реорганизации в форме преобразования, изменения ведомственной принадлежности, а также расторжения трудового договора с руководителем ФГБОУ ВО «МГТУ».

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ФГБОУ ВО «МГТУ» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности ФГБОУ ВО «МГТУ» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.11. При ликвидации ФГБОУ ВО «МГТУ» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Локальные нормативные акты Университета, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются с учетом мнения или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в порядке, определенном статьей 372 ТК РФ.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2020 года.

1.16. Текст Коллективного договора после его уведомительной регистрации в соответствии с действующим законодательством размещается на официальном сайте ФГБОУ ВО «МГТУ» в сети Интернет.

1.17. Законы, постановления и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Коллективного договора с момента вступления их в силу.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором; условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником; один экземпляр под роспись передать работнику.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом ФГБОУ ВО «МГТУ», правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор с работниками Университета заключать, как правило, на неопределенный срок.

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

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников заключать на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и (или) локальных актов Университета.

2.2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р) (далее – Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регулирующих трудовые отношения.

Невключение в трудовой договор каких-либо из прав и (или) обязанностей работника и работодателя, установленных действующим законодательством, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.2.5. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального учреждения) при введении эффективного контракта», в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 года, регистрационный № 32284) обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его тру-

довые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу в особых климатических условиях и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.2.6. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Обеспечить своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

2.2.8. Работники «Архангельского морского рыбопромышленного техникума» филиала ФГБОУ ВО «МГТУ», филиала в г.Полярный, «Мурманского морского рыбопромышленного колледжа им.И.И.Месяцева» ФГБОУ ВО «МГТУ», включая руководителей и заместителей руководителей указанных структурных подразделений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же подразделении на условиях дополнительных соглашений к трудовым договорам должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществлять путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также руководящим, педагогическим и иным работникам университета осуществлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых университет является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.2.9. Руководствуются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях конкретизации и уточнения должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;



учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.10. Обеспечивают преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Определяют, что кроме категорий работников, перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- непрерывно проработавшие в ФГБОУ ВО "МГТУ" свыше 10 лет;
- одинокие матери, одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.2.11. Обеспечивают работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.12. Производят расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.13. Определяют с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ФГБОУ ВО «МГТУ».

2.2.14. Направляют педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 де-

кабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.15. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.16. В случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе работника (за исключением п. 2.10) или по инициативе Университета по пп. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 статьи 81 ТК РФ, до истечения пяти лет после окончания обучения, переподготовки, повышения квалификации за счет средств МГТУ, работник возмещает затраты, понесенные Университетом на его обучение, а также командировочные расходы и расходы, связанные с переездом к месту прохождения обучения, переподготовки, повышения квалификации и обратно, если они находятся за пределами города Мурманска или места основной работы работника, пропорционально не отработанному после обучения времени, если иное не установлено трудовым договором или соглашением об обучении.

2.2.17. При направлении в служебные командировки за работником сохраняется место работы и средний заработок и возмещать работникам:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

2.2.18. Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.19. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повы-

шения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки и приобрести другую профессию.

2.2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.21. Обеспечивать выплату работнику выходного пособия в размере месячного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.3. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.4. Стороны учитывают, что Соглашение не исключает возможности заключения с лицами, уровень квалификации которых не соответствует установленным квалификационным требованиям (в том числе со студентами), трудовых договоров о работе в должностях педагогических работников, если работодателю дана рекомендация о возможности назначения претендентов на соответствующие должности с учетом имеющейся квалификации аттестационной комиссией университета (либо соответствующего структурного подразделения, обладающего правом оформления трудовых отношений) в порядке, установленном пунктом 9 «Общих положений» квалификационных характеристик, а также пунктом 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки от 7 апреля 2014 года № 276. Аттестационная комиссия может включать в рекомендацию работодателю предложение об установлении при заключении трудово-

го договора испытательного срока в порядке и на условиях, установленных статьей 70 ТК РФ.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «МГТУ», разработанными в соответствии с трудовым законодательством и утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников в виде самостоятельного локального нормативного акта в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.2. Для педагогических работников Университета в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, а также в соответствии с «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536, и в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. Стороны считают необходимым разработать примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в области высшего и дополнительного профессионального образования.

3.4. Стороны считают необходимым предусмотреть в Правилах внутреннего трудового распорядка:

-право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в университете, так и за его пределами;

-свободные от обязательного присутствия в университете дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообра-

зования, подготовки к занятиям для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере либо, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

При составлении графика отпусков учитываются следующие требования законодательства:

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

б) обучающимся в образовательных организациях без отрыва от производства ежегодный отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий, если работник получает высшее образование впервые;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

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

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

В случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 52 календарных дня, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам работнику принадлежит преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска, кроме, когда по желанию работника отпуск переносится на следующий календарный год.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям и другим педагогическим работникам университета, продолжительность основного ежегодного отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до

полного месяца (п.35 Правил об основных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169).

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие в университете от 5, 5 до 11 месяцев в рабочем году, если они увольняются вследствие:

- а) ликвидации университета или его филиалов, сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- б) призыва на военную службу.

3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей университета и структурных подразделений, их заместителей предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющего не менее трех календарных дней, устанавливается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. После принятия в установленном порядке такой локальный нормативный акт становится неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, при выполнении и при замещении которых работникам предоставляется дополнительный отпуск (с учетом результатов аттестации рабочих мест 2009–2013 гг. и результатов специальной оценки условий труда с 01.01.2014 г.), приведен в приложении 2 к Соглашению по охране труда (Приложение 4 к Коллективному договору).

3.10. Для педагогических работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

3.11. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Университета, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и

образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях.

3.13. Рабочее время преподавателя в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями, нормативными правовыми актами.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается руководителем структурного подразделения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии со статьей 99 ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного времени, отработанного сверхурочно.



3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа университета.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.17. Привлечение работников Университета к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

3.19. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также ректора, проректоров, иных руководящих работников университета и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных оплачиваемых отпусках».

3.20. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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 сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями продолжительностью 24 календарных дня, за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней.

3.22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (статья 319 ТК РФ).

3.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

3.27. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков работникам Университета допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в образовательные организации, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.28. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 года, регистрационный № 42532).

Регламент предоставления такого отпуска педагогическому работнику университета, включающий порядок определения продолжительности отпуска, оче-

редности его предоставления, разделения его на части, продления на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставления длительного отпуска работающим по совместительству, оплаты за счет средств, полученных университетом от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного приказа Минобрнауки России, определяются локальным нормативным актом университета, принимаемым в порядке, определенном порядком, установленным статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.29. Порядок оформления предоставления отпусков определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

4.1. Заработная плата (оплата труда) работников университета представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Условия оплаты труда указываются в трудовом договоре работника.

4.2. Работникам университета могут производиться иные не предусмотренные трудовым договором выплаты социального и социально - трудового характера, основанные на Коллективном договоре, Положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ», федеральных законах, иных нормативных правовых актах государственных органов и органов местного самоуправления, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, которые не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд).

4.3. Система оплаты труда работников Университета устанавливается настоящим Коллективным договором, в том числе Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО "МГТУ", иными локальными нормативными актами университета с учетом:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении но-

вых 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;

- приказа Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 года № 425н (ред. От 20 февраля 2014 г.) «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений».

4.4. Месячная заработная плата работников Университета, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, личного вклада в подготовку высококвалифицированных специалистов, совершенствование учебной и материально-технической базы Университета, ведения учебно-методической, научно-исследовательской работы, и максимальными размерами не ограничивается.

4.5. Фонд оплаты труда формируется за счет средств субсидий на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на финансовый год, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации.

4.6. Порядок выплаты заработной платы, надбавок, доплат и других выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также иных выплат социального и социально-трудового характера определяется Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ».

4.7. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним или местностях в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.

4.8. Каждый работник Университета ежемесячно извещается в письменной форме о заработной плате и ее составных частях за соответствующий месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, иных выплатах, а также об общей сумме, подлежащей выплате, посредством выдачи расчетного листка. Форма рас-

четного листка утверждается приказом ректора Университета по согласованию с выборным первичным профсоюзным органом.

Выдачей расчетного листка работнику является, в том числе, направление работодателем расчетного листка на электронный адрес работника в корпоративной электронной почте, либо по заявлению работника – на любой иной указанный им электронный адрес.

4.9. Заработная плата перечисляется в безналичной форме на банковский счет работника, указанный им в заявлении. Работнику может быть открыт специальный карточный счет и выдана зарплатная карта на условиях договора, заключенного между банком и Университетом.

4.10. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца в размере 40 % начислений заработной платы работника за полный календарный месяц без учета разовых выплат; в случае временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске заработная плата выплачивается из расчета отработанного времени;

- 5 числа месяца, следующего за расчетным, – в размере заработной платы, начисленной за отработанное время в расчетном месяце за вычетом заработной платы, выплаченной за первую половину месяца.

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

4.11. Выплата заработной платы за декабрь производится в период с 20 по 30 декабря с уведомлением территориального органа Федерального казначейства, в котором открыт лицевой счет университета.

4.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. Письменная форма извещения считается соблюденной, если работником подано заявление с личной подписью, либо направлена телеграмма с заверенной в установленном порядке подписью. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, иные выплаты работникам в соответствии с Положением «О порядке установления стимулирующих и иных выплат работникам ФГБОУ ВО «МГТУ», которое является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ» (Приложение №7).

4.14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомствен-

ных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения государственными, ведомственными и муниципальными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня решения Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче дипломов кандидата наук или доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.15. В структурных подразделениях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников и отражаются в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах фонда оплаты труда соответствующего структурного подразделения.

4.16. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, работодатель производит оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.17. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.18. Стороны считают необходимым:

4.18.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Университете, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда

руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

4.18.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.18.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и других категорий работников Университета для определения размера стимулирующих выплат.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. Гарантии (средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений) и компенсации (денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами) предоставляются работникам в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

Гарантии и компенсации подразделяются на:

- гарантии и компенсации, относящиеся к оплате труда в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- гарантии и компенсации, не относящиеся к оплате труда (не зависящие от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы), т.е. являющиеся социально – трудовыми и социальными.

Гарантии и компенсации предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора;
- при обработке персональных данных;
- по вопросам оплаты труда;
- при переводе на другую нижеоплачиваемую работу;
- при расторжении трудового договора;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;



- работникам, направляемым на предварительный и периодический медицинский осмотр;
- работникам, совмещающим работу с обучением;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, иными законами и нормативными правовыми актами, Коллективным договором с приложениями, локальными нормативными актами.

## 5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и работникам, относящимся к руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

5.3. Работники Университета пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, а также в приравненных к ним местностях (работники Архангельского морского рыбопромышленного техникума филиала ФГБОУ ВО «МГТУ»), только по основному месту работы.

5.4. ФГБОУ ВО «МГТУ» и выборный орган первичной профсоюзной организации на паритетных началах оказывают содействие Совету ветеранов МГТУ и Совету старейшин МГТУ, из внебюджетных источников (при их наличии) выделяют два раза в год денежные средства на организационные мероприятия Советов.

5.5. ФГБОУ ВО «МГТУ» оказывает материальную помощь работникам МГТУ в случае смерти работника (членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти), в случае похорон ближайших родственников (родители, супруг (а), дети), а также в связи с исключительно тяжелым материальным положением в семье, а также в связи с необходимостью дорогостоящих операции (лечения), в иных случаях, предусмотренных Коллективным договором. Решение о выплате материальной помощи в связи с тяжелым материальным положением в семье и необходимостью дорогостоящего лечения принимается специально создаваемой комиссией с участием представителя и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок предоставления материальной помощи может быть уточнен локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Работники Университета имеют право на оплату один раз в два года за счет средств Университета стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Университете.

Университет оплачивает также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника Университета, и членов его семьи, и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников и членов их семей устанавливается нормативными правовыми актами Правительства РФ.

Выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации предоставляются работнику Университета и членам его семьи только по основному месту работы в порядке и на условиях, определенных постановлением Правительства РФ от 12.06.2008 N 455 (ред. от 07.03.2016) «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей».

5.7. Работникам МГТУ могут предоставляться иные льготы, гарантии и компенсации в соответствии с локальными нормативными актами Университета, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, а также в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

5.8. В стаж работы в МГТУ, применяемый при предоставлении гарантий и компенсаций, работников филиалов и иных структурных подразделений, присоединённых к МГТУ в результате реорганизации, включается стаж работы указанных работников в присоединённых образовательных организациях.

5.9. При прекращении трудовых отношений и увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости (впервые) выплачивается единовременное пособие в следующих размерах при непрерывном стаже работы в Университете:

- 10-20 лет - в размере не более 2-х месячных должностных окладов (окладов);
- 20-25 лет - в размере не более 3-х месячных должностных окладов (окладов);
- свыше 25 лет - в размере не более 4-х месячных должностных окладов (окладов).

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и др. мероприятия.

6.2. Обязанность по обеспечению функционирования системы охраны труда в Университете возлагается на работодателя, который для обеспечения необходимых условий труда для нормальной и эффективной деятельности работников и обуча-

ющихся распределяет возложенные на него в соответствии со статьей 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда между подразделениями и должностными лицами Университета.

6.3. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации составляет Соглашение по охране труда, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение 3).

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.4.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда за счет всех источников финансирования.

Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета.

Конкретный размер средств на указанные цели может уточняться в Соглашении по охране труда.

6.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Конкретные размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в Соглашении по охране труда (Приложение 3).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.4.4. Указывать в трудовом договоре работника достоверные характеристики условий труда, льготы и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.4.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.4.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.4.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работы по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.4.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с учетом результатов аттестации рабочих мест 2009–2013 гг. и результатов специальной оценки условий труда с 01.01.2014 г. в соответствии с Соглашением по охране труда (Приложение 3).

6.4.9. Обеспечивать работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

6.4.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.4.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров работниками с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств работодателя в соответствии с действующим законодательством.

6.4.12. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Университета с периодичностью согласно требованиям постановления Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 (в ред. от 30.11.2016 г.) «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (зарегистрировано в Минюсте РФ 12.02.2003 № 4209).

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

6.5. На время приостановки работы в Университете вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника сохранять за работником место работы, должность и средний заработок.

6.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.7. Расследование несчастных случаев в МГТУ проводится в соответствии с ТК РФ и постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016) «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях рас-

следования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

6.8. Контроль за проведением мероприятий по охране труда в Университете возлагается на работодателя, выборный орган первичной профсоюзной организации и комиссию по охране труда, которая создается на паритетных началах из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросу индивидуальных трудовых отношений (статья 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Университета, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач профсоюза и представленных законодательством прав.

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, иных ме-

роприятий, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников и обучающихся месте.

Помещения предоставляются по письменному распоряжению работодателя на основании письменного обращения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, определяемых с учетом финансовых возможностей университета.

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений работодателем по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего Коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в ФГБОУ ВО «МГТУ»;

-осуществления иных выплат работникам в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Коллективного договора;

- поощрение работников, представление их к наградам, присвоению почетных званий;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- принятие мер при угрозе массовых увольнений;

- составление графиков сменности;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечение к сверхурочной работе;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы;

- установление очередности предоставления очередных отпусков;

- определение продолжительности отпусков за ненормированность

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

- утверждение формы расчетного листка;

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- формирование аттестационных комиссий в ФГБОУ ВО «МГТУ»;

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов ФГБОУ ВО «МГТУ», затрагивающих права и интересы работников, если необходимость учитывать мнение соответствующего профсоюзного органа предусмотрена Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, настоящим Коллективным договором.

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);



- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава ФГБОУ ВО «МГТУ» (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительности отпусков за ненормированность;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время;

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;

- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.8. Участвующие в разрешении Коллективного трудового спора представители работников не могут быть в период разрешения Коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

Согласование и увольнение производятся в порядке, определенном статьей 374 ТК РФ.

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

7.11. На время осуществления полномочий работником ФГБОУ ВО «МГТУ», избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий ФГБОУ ВО «МГТУ» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию конфликта участников образовательных отношений, по противодействию коррупции.

7.14. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, представители профсоюза в создаваемых сторонами совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников - до трех рабочих дней в месяц, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

## **8. УЧАСТИЕ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТА И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах в социальном партнерстве на локальном уровне университета, в том числе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, при принятии локальных нормативных актов, требующих в соответствии с действующим законодательством согласования и (или) учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем индивидуальные интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в порядке, установленном первичной профсоюзной организацией.

8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и законодательства об образовании.

8.1.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью оплаты труда работников Университета.

8.1.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Университете, организовывать проведение проверок состояния охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда.

8.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Университета, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.1.8. Принимать участие в проведении аттестации работников Университета для решения вопроса о соответствии занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии, а также в проведении аттестации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, состоящих в штате университета.

8.1.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.1.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

## 8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

8.2.1. Оказывает материальную помощь членам профсоюза денежными средствами из членских взносов, согласно сметам профсоюзного комитета работников.

8.2.2. Оказывает помощь членам профсоюза, а также работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их индивидуальных интересов в соответствии с действующим законодательством, а также разрешения индивидуальных трудовых споров.

8.2.3. Организует информационную поддержку и разъяснение принимаемых Университетом, Ученым советом и Министерством образования и науки РФ локальных нормативных и нормативных актов по социально-экономическим и трудовым вопросам. При необходимости обращается в вышестоящие профсоюзные органы, в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

8.2.4. Содействует деятельности работодателя через общественные профсоюзные организации всех структурных подразделений, филиалов и обособленных структурных подразделений.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации берет на себя обязательства использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе университета, а также содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Соглашение и Коллективный договор.

## 8.4. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

8.4.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением и Коллективным договором обязательства и договоренности.

8.4.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства.

8.4.3. Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на региональном и локальном уровне.

8.4.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними трудовых отношений, обеспечения гарантий социально- трудовых прав работников, совершенствования локальных нормативных актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

8.4.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии университета, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией Коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально - трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся.

8.4.7. Способствовать формированию в Университете с участием выборного органа первичной профсоюзной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

8.4.8. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Университете;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи в рамках управления персоналом;
- внедрение в Университете различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности Университета;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ОВЗ, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;
- организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закрепление за работниками из числа молодежи наставников, установлению им соответствующей доплаты в размере, определяемом локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы

после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

-предоставление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях , предусмотренных трудовым договором, Коллективным договором или локальным нормативным актом;

- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и локальными нормативными актами.

8.4.9. С целью реализации указанных приоритетных направлений стороны заключают Соглашение о реализации молодежной политики в ФГБОУ ВО «МГТУ» и обеспечении защиты прав и законных интересов обучающихся (Приложение 1).

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ, ИЗМЕНЕНИЕ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Конференции работников и обучающихся о его выполнении.

9.2. Направить Коллективный договор в течение семи календарных дней со дня его подписания в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия Коллективного договора работникам ФГБОУ ВО «МГТУ».

9.4. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.5. Стороны договорились, что в течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности без созыва Конференции работников и обучающихся Университета (далее – Конференция). При наступлении условий, требующих

дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Для ведения переговоров сторонами определяется согласительная комиссия, имеющая право в перерывах между Конференциями работников и обучающихся принимать изменения и дополнения к Коллективному договору.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом согласительной комиссии и соглашением, подписываемым полномочными представителями сторон, являются неотъемлемой частью Коллективного договора и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и первоначальным текстом Коллективного договора.

9.6. Изменения и дополнения в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ» (Приложение 2) могут вноситься локальным нормативным актом Университета, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном для учета мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 ТК РФ.

9.7. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

9.8. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на заседании Ученого совета не реже одного раза в год.

9.9. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

**Приложение 1**  
**к Коллективному договору ФГБОУ ВО**  
**«МГТУ» на 2018-2020 годы**

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**о реализации молодежной политики в ФГБОУ ВО «МГТУ» и обеспечении**  
**защиты прав и законных интересов обучающихся**



Предметом настоящего Соглашения является регулирование социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в целях большей по сравнению с действующим законодательством защиты прав и законных интересов обучающихся МГТУ на основе согласования интересов обучающихся и работодателя.

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в МГТУ и обеспечении защиты прав и законных интересов обучающихся при организации учебного процесса, стипендиального обеспечения обучающихся, здоровья обучающихся, проживания в общежитиях, проезда в городском общественном транспорте, в том числе:

- дополнительного социального стипендиального обеспечения наиболее нуждающихся, а также показывающих высокие достижения в учебной, научной, творческой деятельности;

- создание социально-экономических условий с целью мотивированного закрепления обучающихся (выпускников МГТУ) в качестве молодых кадров (специалистов) в университете;

- обеспечения и поддержки достойных условий проживания учащихся в общежитиях МГТУ

- содействие трудоустройству (не менее половины) выпускников университета по специальности в течение одного года после выпуска;

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников из числа наиболее опытных работников университета за молодыми педагогическими и научными работниками - внедрение различных форм поддержки и поощрения обучающихся, молодых педагогических и научных работников, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности университета;

- обеспечение правовой и социальной защищенности обучающихся и молодых работников университета;

- активизация и поддержка мероприятий, направленных на гражданско-патриотическое воспитание молодежи, воспитание здорового образа жизни, молодежного созидательного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной жизни;

- обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ОВЗ, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для молодых женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им воз-

раста 3-х лет;

- содействие созданию советов молодых преподавателей, ученых с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и социальных проблем

**Приложение 2**  
**к Коллективному договору ФГБОУ**  
**ВО «МГТУ» на 2018-2020 годы**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**ФГБОУ ВО «МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ**  
**УНИВЕРСИТЕТ»**

Мурманск  
2018

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ» (далее - Университет) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 21 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный 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» (с изменениями и дополнениями), приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, Уставом ФГБОУ ВО «МГТУ».

1.2. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ» (далее – Положение) устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников Университета, регулирует порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, а также определяет иные виды выплат работнику, не определенные трудовым договором, которые производятся работнику в качестве социально- трудовых выплат в соответствии с действующим законодательством и Коллективным договором.

1.3. Положение является приложением к Коллективному договору ФГБОУ ВО «МГТУ» на 2018-2020 годы.

1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в ФГБОУ ВО «МГТУ» системой оплаты труда.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации система оплаты труда Университета, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.5. Установление и изменение (совершенствование) системы оплаты труда работников Университета осуществляются с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

е) примерных положений об оплате труда работников федеральных автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральным государственным органом - главным распорядителем средств федерального бюджета;

ж) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол N 11);

з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

1.6. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия

установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7. В трудовом договоре с работником Университета (в дополнительном соглашении к трудовому договору) закрепляются его конкретная трудовая функция, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

1.8. Университет, в соответствии с действующим законодательством, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат) всем категориям работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда гарантируется в соответствии со ст.1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", ст.129, ст.133, ст.135 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.10. Для целей применения настоящего Положения используются следующие термины и определения:

Ставка (тарифная ставка) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

## **2. Источники формирования фонда оплаты труда.**

2.1. Фонд оплаты труда в Университете формируется на календарный год за счет следующих источников:

2.1.1. Средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

2.1.2. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и других средств, полученных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета в разрезе источников финансирования и категорий персонала. В штатном расписании Университета указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера и другие обязательные выплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Штатное расписание и изменения к нему утверждаются ректором Университета.

2.3. Штатное расписание педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, инженерно-технического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала утверждается на календарный год.

2.4. Штатное расписание педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом расчетной численности обучающихся в соответствии с показателями плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р.

2.5. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная

нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых Университет является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### **3. Направления расходования средств по оплате труда**

Оплата труда производится в пределах имеющихся средств по следующим направлениям:

3.1 Заработная плата, начисленная работникам за отработанное время (включая компенсационные и стимулирующие выплаты).

3.2 Оплата ежегодного основного и ежегодных дополнительных отпусков.

3.3 Выплата компенсации за неиспользованный отпуск.

3.4 Оплата дополнительно предоставленных отпусков.

3.5 Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных организациях (при получении образования соответствующего уровня впервые).

3.6 Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, стажировку или повышение квалификации.

3.7 Оплата на период нахождения работника в командировке.

3.8 Оплата работникам за дни отдыха, предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в случаях, установленных законодательством.

3.9 Почасовая форма оплаты труда.

3.10 Доплата до среднего заработка, начисленная сверх максимального размера пособия по временной нетрудоспособности и максимального размера пособия по беременности и родам.

3.11. Выплата пособия за первые два дня временной нетрудоспособности в случае заболевания или получения травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний).

3.12 Другие виды оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

### **4. Основные условия оплаты труда**

4.1 ФГБОУ ВО «МГТУ» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных



окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других видов выплат в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.2. Оплата труда работников, выполняющих работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (выполняемой работе).

4.4. Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается.

## **5. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и штатное расписание**

5.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.2. Размеры должностных окладов рассчитываются и устанавливаются путем умножения размера базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню. Полученная цифра округляется до целых рублей в большую сторону.

5.3. Размеры должностных окладов (окладов), ставок работников, не относящихся к работникам сферы образования, определяются применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений, за исключением заместителя главного бухгалтера, устанавливаются ректором на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

5.5. Размеры должностных окладов, ставок по должностям, включенным в штатное расписание, определяются согласно приложениям:

№1 «Педагогические работники»,

№2 «Административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал»,

№3 «Научные работники»,

№4 «Руководителя структурных подразделений»,

№5 «Руководители, специалисты и служащие»,

№6 «Рабочие».

Приложения №1, №2, №3, №4, № 5, № 6 к настоящему Положению оформляются приказами ректора, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.6. К размерам базовых окладов (ставка заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к должностным базовым окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (ПКГ). Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

К повышающим коэффициентам относятся:

1. Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

Персональный повышающий коэффициент не образует новый оклад, на него не начисляются компенсационные выплаты.

2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности (профессии) в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы, по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности к базовому окладу образует новый (должностной) оклад.

Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на неопределенное время.

Повышающий коэффициент к базовому окладу (ставка заработной платы) по соответствующим ПКГ в Университете не применяется к должностному окладу ректора и должностным окладам работников, у которых они определяется в процентном отношении к должностному окладу ректора.

5.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

Университете, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании- со дня предоставления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия- со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук- со дня принятия Министерства образования и науки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## **6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

6.3. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

### **Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:**

№№ п/п	Доплаты и надбавки	Кому	Размер	Основание
-----------	-----------------------	------	--------	-----------

6.3.1	- доплата за работу с тяжелыми условиями труда; - доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.	Работникам, замещающим должности с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда	– до 12 % должностного оклада (тарифной ставки)	1. Трудовой кодекс, ст. 147; 2. Федеральный закон от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». 3. Документы по результатам специальной оценки условий труда. 4. Приказ
-------	---	--	---	---

**Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:**

№№ п/п	Доплаты и надбавки	Кому	Размер	Основание
6.3.2	Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Всем работникам	1. В размере 1,4 для работников Университета, работающих в районах Крайнего Севера. 2. В размере 1,2 для работников Университета, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	1. Трудовой кодекс РФ. 2. Закон РФ от 19.02.1993г. № 4520-1

6.3.3	Процентная надбавка к заработной плате работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	1. Всем работникам, имеющим соответствующий непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера	1. До 80% - для работников Университета, работающих в районах Крайнего Севера 2. До 50% - для работников Университета, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	1. Трудовой кодекс РФ. 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 3. Приказ Министерства Труда РФ от 22.11.1990 №2. 4. Приказ
		2. Работникам, получавшим надбавку в размере 80% заработка по состоянию на 01.01.2005 г.	80% к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера До 50% - для работников Университета, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера	1. Трудовой кодекс РФ. 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1. 3. Приказ

**Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

№№ п/п	Доплаты и надбавки	Кому	Размер	Основание
6.3.4	Доплата за выполнение работ различной квалификации	Работникам, выполняющим работы различной квалификации в случаях: вакансии или временного отсутствия ос-	При выполнении работ различной квалификации оплата производится по работе с более высокой квалификацией	1. Трудовой кодекс РФ 2. Приказ 3. Письменное согласие работника

		новного работника – всех видов отпуска, по болезни и т.д.		
6.3.5	Доплата за совмещение должностей (профессий)	Работникам, выполняющим указанную работу	По соглашению сторон с учетом содержания и объема выполняемой работы, но не более 50% должностного оклада при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и не более 100% - при исполнении обязанностей по вакантной должности	1.Трудовой кодекс РФ 2.Приказ 3.Письменное согласие работника
6.3.6	Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ)			
6.3.7	За исполнение обязанностей по организации учебной и (или) научной работы в институтах, на факультетах	Работникам из числа ППС, выполняющим функции по организации учебной и (или) научной работы в Морском институте, на факультете	10% должностного оклада	1.Дополнительное соглашение к трудовому договору 2.Приказ 3.Письменное согласие работника
6.3.8	За исполнение обязанностей по организации учебной и (или)	Работникам, из числа ППС, выполняющие функции по	10% должностного оклада	1. Дополнительное соглашение к трудовому договору

	научной работы на кафедре	организации учебной и (или) научной работы на кафедре		2.Приказ 3.Письменное согласие работника
6.3.9	За выполнение обязанностей секретаря Совета института, факультета	Работник, назначенный секретарем Совета института, факультета, Морского института	10% должностного оклада	1.Приказ 2.Письменное согласие работника
6.3.10	За руководство научной школой	Руководитель научной школы	10% должностного оклада	1.Приказ 2.Письменное согласие работника
6.3.11	За подготовку и организационное сопровождение деятельности диссертационного совета	Работник, назначенный председателем или ученым секретарем диссертационного совета	10% должностного оклада	1.Приказ ректора. 2. Письменное согласие работника
6.3.12	За работу в комиссиях (УМК, ОМК, приемная комиссия и др.), созданных на постоянной основе приказом ректора	Работники, назначенные членами комиссий	10% должностного оклада	1.Приказ 2.Письменное согласие работника
6.3.13	За исполнение обязанностей технического секретаря ГЭК	Работник, назначенный техническим секретарем ГЭК	10% должностного оклада	1.Приказ ректора. 2.Письменное согласие работника

6.3.14	Доплата за работу в ночное время	Работникам, у которых режим рабочего времени предусматривает работу в ночное время (с 22-00 до 06-00)	40 % должностного оклада	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс РФ, ст. 154</li> <li>2. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 06.08.90 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время»</li> <li>3. Постановление Правительства РФ от 22.07.08 № 554.</li> <li>4. Приказ</li> </ol>
6.3.15	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>В размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;</p> <p>В размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой Кодекс РФ</li> <li>2. Приказ</li> <li>3. Табель учета рабочего времени</li> </ol>



			сверх месячной нормы рабочего времени	
--	--	--	---------------------------------------	--

**Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну:**

<b>№№ п/п</b>	<b>Доплаты и надбавки</b>	<b>Кому</b>	<b>Размер</b>	<b>Основание</b>
6.3.16	Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	Должностным лицам, допущенным к сведениям, составляющим государственную тайну	Степень секретности: -«совершенно секретно»- 30-50 % оклада; -«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий-10–15 % оклада; -«секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10 % оклада.	1.Постановление Правительства РФ от 18.09.06 № 573. 2.Приказ

6.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников в случаях, предусмотренных статьей 57 ТК РФ.

6.5. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), установленному в трудовом договоре.

## **7. Выплаты стимулирующего характера.**

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня

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

7.2. В целях повышения качества профессиональной деятельности работников Университета и стимулирования результативности работы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

7.3. Порядок установления и назначения стимулирующих и иных выплат отражен в Положении «О порядке установления выплат стимулирующего характера и иных выплатах», являющемся приложением к настоящему Положению.

## **8. Выплаты социального характера**

8.1. За счет экономии средств, направляемых на оплату труда, в пределах субсидии, выделяемой на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности может производиться выплата материальной помощи в следующих случаях:

1. смерть ближайших родственников (дети, родители, супруги); смерть работника;
2. заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
3. другая сложная жизненная ситуация, подтвержденная документально (пожар, хищение имущества и т.д.);
4. в соответствии с условиями заключенного трудового договора.

8.2. Также за счет экономии средств, направляемых на оплату труда, в пределах субсидии, выделяемой на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности могут производиться следующие единовременные выплаты (премии):

1. выплата в связи с выходом на пенсию (впервые);
2. выплата в связи с юбилейной датой (при этом юбилейной датой считать пятидесятилетие со дня рождения или другое последующее затем десятилетие).

Основанием для выплаты материальной помощи и иной выплаты являются в зависимости от причины выплаты: личное заявление работника на имя ректора; ходатайство руководителя структурного подразделения; ходатайство выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовой договор.

В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана ближайшим родственникам работника. Основанием для выплаты является заявле-

ние ближайшего родственника работника на имя ректора и приказ, издаваемый в установленном порядке.

## **9. Оплата труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера**

9.1. Заработная плата ректору Университета устанавливается трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством образования и науки Российской Федерации.

9.2. Заработная плата проректоров (заместителей ректора) и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, Коллективным договором и в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

9.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются ректором на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

9.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для проректоров (заместителей ректора) и главного бухгалтера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

9.5. Размеры премирования в рамках оплаты труда ректора, порядок и критерии его выплаты устанавливаются трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством образования и науки Российской Федерации в установленном законом порядке.

9.6. Выплаты социального характера, не предусмотренные трудовым договором, выплачиваются ректору в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором.

9.7. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном Положением о порядке установления стимулирующих и иных выплат, с учетом отдельных показателей оценки их деятельности.

9.8. Выплаты социального характера, не предусмотренные трудовым договором, выплачиваются проректорам и главному бухгалтеру в соответствии с феде-

ральными законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором.

## **10. Заключительная часть**

В настоящее Положение могут вноситься дополнения и изменения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются приказом ректора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Настоящее Положение может быть отменено приказом ректора по инициативе Ученого совета Университета или Конференции работников и обучающихся.

**Приложение №7  
к Положению об оплате труда работников  
ФГБОУ ВО «МГТУ»,  
являющемуся приложением 2 к Коллективному  
договору ФГБОУ ВО «МГТУ» на 2018-2020**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И ИНЫХ ВЫПЛАТ**

Мурманск  
2018

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих и иных выплат разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений); Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями); постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный 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» (с изменениями и дополнениями); приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях» (с изменениями и дополнениями); Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования, подведомственным Министерству образования и науки Российской Федерации, распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»; Уставом МГТУ и Коллективным договором.

1.2. Положение о порядке установления стимулирующих и иных выплат (далее – Положение) является приложением № 7 к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ», являющемуся неотъемлемой частью Коллективного договора ФГБОУ ВО «МГТУ» на 2018-2020 годы.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам ФГБОУ ВО "МГТУ" в целях усиления мотивации к качественному и эффективному труду, вовлечения в процесс реализации стратегии развития Университета, повышения ответственности и личного вклада в достижение целевых показателей эффективности деятельности Университета.

1.4. К стимулирующим выплатам относятся доплаты, надбавки, премии, направленные на поощрение работника за интенсивность, качество, сложность и высокие показатели труда.

## **2. Источники стимулирующих и иных выплат**

2.1. Фонд стимулирующих и иных выплат формируется за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 30 % средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Помимо указанного фонда на выплату стимулирующих надбавок может использоваться экономия фонда оплаты труда Университета.

2.2. Объем средств, направляемых на стимулирующие и иные выплаты, рассчитывается в начале календарного года Управлением экономики, финансов и бухгалтерского учета и утверждается ректором Университета.

2.3. Распределение средств фонда стимулирующих и иных выплат для каждого структурного подразделения осуществляется с учетом фактической численности и квалификации работников подразделения на основе методики, разработанной Управлением экономики, финансов и бухгалтерского учета и утвержденной приказом ректора.

## **3. Порядок установления и размер стимулирующих выплат**

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в Университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора:

- проректорам (заместителям ректора), главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений и специалистам, подчиненным ректору непосредственно;

- руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным проректорам (заместителям ректора) – по представлению проректора (заместителя ректора);

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Университета по представлению руководителей структурных подразделений.

3.3. Основанием для установления стимулирующей выплаты является служебная записка соответствующего лица, указанного в пункте 3.2., на имя ректора, согласованная с Управлением экономики, финансов и бухгалтерского учета на предмет наличия средств фонда оплаты труда, определенного в соответствии с

пунктом 2.2 настоящего Положения, для осуществления соответствующей выплаты.

3.4. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, и сложность качество его работы. Для определения размеров стимулирующих выплат используются формализованные количественные и качественные показатели. Перечень показателей деятельности для установления стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений разрабатываются проректорами (заместителями ректора), которым подчинены руководители структурных подразделений, и утверждается приказом ректора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Перечень показателей деятельности для установления стимулирующих выплат работникам структурных подразделений разрабатываются руководителями этих подразделений и утверждаются проректорами (заместителями ректора) по подчиненности.

3.7. Оценка результатов научной деятельности профессорско-преподавательского состава осуществляется на основе Методики определения рейтинга кафедр по итогам их научно-исследовательской работы за год, утвержденной Ученым советом ФГБОУ ВО «МГТУ» (протокол № 9 от 28.03.2014).

3.8. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются работнику ежемесячно в течение периода, на который они установлены.

3.9. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера начисляются на стимулирующие выплаты, устанавливаемые в виде надбавок в процентах к должностному окладу, согласно пунктам 4.1 и 4.4 части четвертой настоящего Положения.

Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются на стимулирующие выплаты, устанавливаемые в фиксированной сумме в виде:

- доплат и надбавок к заработной плате за интенсивность труда, качество выполняемой работы согласно пунктам 4.2 и 4.3 части четвертой настоящего Положения;

- премиальных выплат по итогам работы за год (иной период работ), премия (поощрительные выплаты разового характера) согласно пункту 4.5 настоящего Положения.



3.10. При отсутствии или недостатке финансовых средств на оплату труда выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены или отменены приказом ректора.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты либо полностью отменить ее выплату в случае совершения дисциплинарного проступка, неисполнения или ненадлежащего трудовых обязанностей, невыполнения критериев установления стимулирующих выплат и другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие факты допущенных работником нарушений трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного выполнения порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника, результаты подведения итогов работы, анализы работы и т. д.).

3.11. Размер стимулирующей выплаты может быть пересмотрен в случае изменения объема и условий выполняемой работы ( вследствие изменения численности работников и (или) обучающихся, структурных изменений, организационных и технических условий труда, действующего законодательства и т.д.) на основании решения ректора, по представлению руководителя структурного подразделения или личного заявления работника.

#### 4. Виды стимулирующих выплат

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

##### 4.1. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы.

Руководителям и специалистам, имеющим почетное звание в соответствии с Перечнем государственных и ведомственных наград и отличающимся высокой результативностью труда, устанавливается надбавка к должностному окладу.

Таблица 4.1

№ п/п	Надбавка	Категория работников	Размер	Основание
1	За звание "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации"	Работники, удостоенные звания "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации"	10 % должностного оклада	Документ, подтверждающий наличие награды, приказ ректора

2	За звание "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации"	Работники, удостоенные звания "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации"	10 % должностного оклада	Документ, подтверждающий наличие награды, приказ ректора
3	За звание "Почетный работник (по отраслям)"	Работники, удостоенные звания "Почетный работник (по отраслям)", непосредственно связанным с основной деятельностью	10 % должностного оклада	Документ, подтверждающий наличие награды, должностная инструкция, приказ ректора
4	За звание "Заслуженный работник высшей школы"	Работники, удостоенные звания "Заслуженный работник высшей школы"	15 % должностного оклада	Документ, подтверждающий наличие награды, приказ ректора
6	За звание "Заслуженный работник (по отраслям)"	Работники, удостоенные звания "Заслуженный работник (по отраслям)", непосредственно связанным с основной деятельностью	15 % должностного оклада	Документ, подтверждающий наличие награды, должностная инструкция, приказ ректора
7	За звание "Почетный профессор МГТУ"	Работникам, имеющим звание "Почетный профессор МГТУ"	В соответствии с Положением о звании "Почетный профессор МГТУ"	Решение Ученого совета МГТУ, Положение о звании "Почетный профессор МГТУ", приказ ректора

В том случае, если работник имеет несколько почетных званий, надбавка устанавливается по одному, более высокому основанию.

С целью недопущения и (или) ухудшения условий оплаты труда, сохранения достигнутого уровня оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, определить, что размер надбавки за звание "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", установленной на день принятия настоящего Положения, сохраняется.

4.2. Стимулирующие выплаты за проведение работы наставников, закрепленных за педагогическими работниками в течение первых трех лет их преподавательской работы (ассистентами, преподавателями и старшими преподавателями, не имеющими ученой степени) в размере 2000 руб. ежемесячно.

4.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

Стимулирующие выплаты данного вида устанавливаются за качественное и своевременное выполнение сложных и особо важных работ, инициативность и компетентность в принятии и реализации решений.

№ п/п	Показатели, учитываемые при установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ
1	<i>Профессорско-преподавательскому составу</i>
1.1	За разработку и реализацию основных образовательных программ по новым направлениям подготовки (специальностям)
1.2	За разработку учебно-методических комплексов по новым дисциплинам
1.3	За высокое качество учебных и методических материалов
1.4	За внедрение инновационных методов и новых технологий обучения, включая электронное обучение и дистанционные технологии
1.5	За разработку и преподавание курсов на иностранном языке
1.6	За активное участие в программах академической мобильности
1.7	За эффективную профориентационную работу
1.8	За подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований, достижение высоких результатов в воспитательной работе
1.9	За высокие показатели независимой оценки качества освоения учебной дисциплины, рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности
2	<i>Научным работникам</i>
2.1	За достижения в научно-исследовательской деятельности
2.2	За успешное руководство научной работой студентов и аспирантов, достижение ими качественных результатов в научных исследованиях
3	<i>Административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу</i>
3.1	За внедрение новых технологий и эффективных методов в административное управление, обеспечение образовательной и научной деятельности, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет, представление и защиту интересов Университета
3.2	За безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения Университета

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие показатели оценки качества выполняемых работ работниками Университета, применяемые с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### 4.3. Стимулирующие выплаты за библиотечный стаж.

С целью стимулирования труда и закрепления профессиональных кадров библиотечным работникам Университета устанавливаются надбавки за библиотечный стаж работы в размере 20 процентов должностного оклада за первые пять лет работы и 5 процентов через каждые последующие 5 лет. Максимальный размер данных надбавок не превышает 40 процентов должностного оклада.

#### 4.4. Премияльные выплаты (премии) по итогам работы.

В Университете устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- премия по итогам работы за год;

- премия (поощрительная выплата) разового характера (далее разовые поощрительные выплаты).

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) являются:

- выполнение работ особой значимости для деятельности Университета;
- высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- особые заслуги перед Университетом;
- выполнение разовых заранее непредвиденных работ, от выполнения которых зависит нормальная жизнедеятельность Университета.

Премия (поощрительная выплата) разового характера выплачивается в течение финансового года по итогам выполненной работы за определенный период.

Премия по итогам работы за год работникам, проработавшим в Университете не менее шести месяцев, назначается и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. При наличии дисциплинарных взысканий премия не выплачивается.

## **5. Иные выплаты**

5.1. Работникам университета могут производиться иные не предусмотренные трудовым договором выплаты социального и социально - трудового характера, основанные на Коллективном договоре, Положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ», федеральных законах, иных нормативных правовых актах государственных органов и органов местного самоуправления, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, которые не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд).

5.2. За счет экономии средств, направляемых на оплату труда, в пределах субсидии, выделяемой на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности может производиться:

5.2.1. выплата материальной помощи в следующих случаях:

- смерть ближайших родственников (дети, родители, супруги) – 5000 руб.;
- смерть работника – 7 000 руб.;
- заболевание, требующее дорогостоящего лечения – до 20 000 руб.;

-другая сложная жизненная ситуация, подтвержденная документально (пожар, хищение имущества и т.д.) – до 20 000 руб.;

-в соответствии с условиями заключенного трудового договора;

5.2.2. иные единовременные выплаты:

- выплата в связи с выходом на пенсию (впервые)- в соответствии с пунктом 5.9 Коллективного договора;

-выплата в связи с юбилейной датой (при этом юбилейной датой считать пятидесятилетие со дня рождения или другое последующее затем десятилетие) - в размере до среднемесячного заработка работника в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда, определенного в соответствии с пунктом 2.2.настоящего Положения.

Основанием для выплаты материальной помощи и иной выплаты являются в зависимости от причины выплаты: личное заявление работника на имя ректора; ходатайство руководителя структурного подразделения; ходатайство выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовой договор.

В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана ближайшим родственникам работника. Основанием для выплаты является заявление ближайшего родственника работника на имя ректора и резолюция руководителя учреждения.

Решение о выплатах социального характера ректору принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оформляется приказом проректора.

## **6. Принятие Положения и внесение изменений**

Настоящее Положение принимается одновременно с принятием Коллективного договора ФГБОУ ВО «МГТУ» на 2018-2020 года с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ», являющимся приложением 1 к Коллективному договору.

Основанием для внесения изменений и дополнений в Положение могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, системы оплаты труда, а также предложения работников или профсоюзной организации Университета и другие основания.

Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения рассматриваются согласительной комиссией или рабочими группами, созданными по распоряжению ректора. В том случае, если предложения признаются целесооб-

разными, они оформляются локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Приложение 3**  
**к Коллективному договору ФГБОУ**  
**ВО «МГТУ» на 2018-2020 годы**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Мурманск  
2018

Стороны заключили настоящее Соглашение по охране труда в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в целях реализации обязанности работодателя по созданию системы охраны труда в Университете.

Стороны пришли к соглашению:

1. Организовывать в период действия Коллективного договора следующие мероприятия по охране труда:

1.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (тарифными ставками) других работников в соответствии с Приложением № 1 к Соглашению по охране труда. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет выплаты, предусмотренные Приложением №1 к Соглашению по охране труда.

1.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется в соответствии с Приложением №2 к Соглашению по охране труда. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций, в том числе, предусмотренных Приложением №2 к Соглашению по охране труда.

1.3. Бесплатная выдача молока производится работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, осуществляется в соответствии с Приложением 3 к Соглашению по охране труда. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций, в том числе, предусмотренных Приложением №3 к Соглашению по охране труда.

1.4. Работники обеспечиваются сертифицированной специальной одеждой и специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приложением №4 к Соглашению по охране труда.

1.5. Работники обеспечиваются смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с Приложением 5 к Соглашению по охране труда.

1.6. В целях исполнения обязанности работодателя по созданию системы охраны труда в Университете организуется комплекс следующих организационных, правовых и специальных мероприятий:

1.6.1. Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами осуществляется на основании заявок на приобретение за счет работодателя, поданных в Управление административно-хозяйственного обеспечения.

Ответственные: руководители структурных подразделений, начальник Управления административно - хозяйственного обеспечения.

1.6.2. Организация системы подготовки по охране труда, инструктажа по охране труда, стажировки, проверки знаний требований охраны труда работников



в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29.

Ответственные: руководители структурных подразделений, служба охраны труда.

1.6.3. Осуществление своевременного проведения специальной оценки условий труда в структурных подразделениях в соответствии с Федеральным Законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Ответственные: начальник Управления административно - хозяйственного обеспечения, служба охраны труда.

1.6.4. Организация за счет работодателя проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

Ответственные: Административно-правовое управление, Управление воспитательной и социальной работы, служба охраны труда.

1.6.5. Осуществление разработки локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии с требованиями действующих документов с участием и (или) учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ответственные: руководители структурных подразделений, служба охраны труда.

1.6.6. Обеспечение своевременной организации расследования и учета несчастных случаев на производстве, а также несчастных случаев с обучающимися.

Ответственные: руководители структурных подразделений, служба охраны труда.

1.6.7. Организация проведения обучения безопасным методам и приемам работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Запрет допуска к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда.

Ответственные: руководители структурных подразделений.

1.6.8. Проведение своевременного контроля за техническим состоянием и исправностью, санитарным состоянием оборудования, механизмов, приспособлений, санитарно-бытовых помещений, зданий и сооружений территорий университета.

Ответственные: начальник хозяйственного отдела, руководители структурных подразделений.

1.6.9. Обеспечение структурных подразделений университета аптечками для оказания первой медицинской помощи, в том числе средствами для нейтрализации химических веществ в соответствии с действующими нормативными документами.

Ответственные: руководители структурных подразделений, начальник отдела материально-технического снабжения, служба охраны труда.

1.6.10. Организация систематического контроля за противопожарным состоянием объектов (помещений) и территорий университета. Проведение профилактической работы среди обучающихся и работников университета по вопросам соблюдения противопожарных норм и правил, а также поддержания установленного противопожарного режима.

Ответственные: проректоры по кругу обязанностей, руководители структурных подразделений, отдел по гражданской обороне, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности, Управление воспитательной и социальной работы.

2. В период действия Коллективного договора ежегодно разрабатывать план мероприятий по охране труда ФГБОУ ВО «МГТУ» с участием руководителей структурных подразделений и комиссии образовательной организации по охране труда.

План мероприятий принимается в виде локального нормативного акта с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 ТК РФ.

**Приложение №1  
к Соглашению по охране труда,  
являющемуся Приложением 3 к  
Коллективному договору ФГБОУ ВО  
«МГТУ» на 2018-2020 годы**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, работа в которых дает право на повышение  
должностного оклада (тарифной ставки) за вредные условия труда  
согласно ст.ст. 147, 41, 219 Трудового кодекса (с учетом результатов аттеста-  
ции рабочих мест 2009–2013 гг. и результатов специальной оценки условий  
труда с 01.01.2014 г.)**

№ п/п	Подразделение	Наименование профессий	Размер доплаты к должностному окладу
1	Кафедра технологии пищевых производств (ТПП)	Заведующий лабораторией кафедры ТПП; Заведующий лабораторией Научно-исследовательской группы; Заведующий лабораторией «Товароведение и экспертиза продовольственных товаров»; Заведующий лабораторией «Микробиологической научно-исследовательской лаборатории»; Ведущий инженер кафедры ТПП; Инженер (все категории) кафедры ТПП; Инженер «Микробиологической научно-исследовательской лаборатории»; Инженер-химик «Центра исследования сырья и продукции»	4%
2	Кафедра микробиологии и биохимии (до проведения СОУТ)	Заведующий кафедрой; Профессор; Доцент; Преподаватель; Заведующий лабораторией; Инженер; Ведущий инженер.	4 %
3	Столовая (до проведения СОУТ)	Пекарь; Мойщик посуды	8 %
		Повар IV разряда, Кастелянша; Уборщик производственных и служебных помещений	4 %
4	Служба главного инженера	Электросварщик ручной сварки	8 %
		Слесарь-сантехник; Столяр	4 %

**Приложение №2**  
**к Соглашению по охране труда,**  
**являющемуся Приложением 3 к**  
**Коллективному договору ФГБОУ ВО**  
**«МГТУ» на 2018-2020 годы**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, работающим в которых предоставляется дополни-  
 тельный отпуск за вредные условия труда (с учетом результатов аттестации  
 рабочих мест 2009–2013 гг. и результатов специальной оценки условий труда  
 с 01.01.2014 г.)**

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование профессии и должности	Количество календарных дней дополнительного отпуска	Основание
1	2	3	4	5
1	Служба главного инженера	слесарь-сантехник	7	XXXVIII, п.3
		электросварщик ручной сварки	14	XIII, п.13г.
2	Хозяйственный отдел	уборщик производственных и служебных помещений (занятый уборкой общественных туалетов)	7	XXXVIII, п.52
3	Ремонтно-производственная база (позиция действует до проведения СОУТ)	маляр	7	XIV, п.5
		плотник		
		электросварщик ручной сварки	14	XIII, п.13г.
4	Информационно-издательский центр (позиция действует до проведения СОУТ)	старший печатник трафаретной печати	14	XXXII, п.33
		старший резчик	7	XXXII, п.41
5	Кафедра микробиологии и биохимии (позиция действует до проведения СОУТ)	заведующий лабораторией	14	XLII, п. 1в
		инженер	14	XLII, п. 1в
		ведущий инженер		

6	Столовая (позиция действует до проведения СОУТ)	пекарь	7	XXX, с.416, п.327
		повар IV разряда	7	XLIII, с.529, п.117

	2	3	4	5
7	Кафедра технологии пищевых производств (ТПП)	заведующий лабораторией кафедры ТПП	7	Ст. 117 ТК РФ СОУТ 19.12.2016 г
		заведующий лабораторией научно-исследовательской группы	7	Ст. 117 ТК РФ СОУТ 19.12.2016 г
		заведующий лабораторией товароведения и экспертиза продовольственных товаров	7	Ст. 117 ТК РФ СОУТ 19.12.2016 г
		заведующий лабораторией микробиологической научно-исследовательской лаборатории	7	Ст. 117 ТК РФ СОУТ 19.12.2016 г
		ведущий инженер кафедры ТПП	7	Ст. 117 ТК РФ СОУТ 19.12.2016 г
		инженер (все категории) кафедры ТПП	7	Ст. 117 ТК РФ СОУТ 19.12.2016 г
		инженер микробиологической научно-исследовательской лаборатории	7	Ст. 117 ТК РФ Карта №41 СОУТ
		инженер-химик центра исследования сырья и продукции	7	Ст. 117 ТК РФ СОУТ 19.12.2016 г

#### Условия предоставления дополнительного отпуска:

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени.

2. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное во вредных условиях время.

3. Полный дополнительный отпуск предоставляется, если работник в рабочем году фактически проработал с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

4. Если работник в году проработал менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется продолжительностью пропорционально проработанному времени.

5. При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск количество полных месяцев работы с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

6. В счет времени, проработанного с вредными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего времени, установленного для работника.

7. Руководители структурных подразделений организуют учет времени, проработанного работниками во вредных условиях труда и представляют в кадровое подразделение Административно-правового управления журнал учета работы во вредных условиях труда для подсчета стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск при предоставлении ежегодного отпуска работнику.

8. Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Выплата этой компенсации может иметь место лишь при увольнении работника.

**Приложение №3  
к Соглашению по охране труда,  
являющемуся Приложением 3 к  
Коллективному договору ФГБОУ ВО  
«МГТУ» на 2018-2020 годы**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей, работающим в которых бесплатно выдается молоко  
(с учетом результатов аттестации рабочих мест 2009–2013 гг. и результатов специальной оценки условий труда с 01.01.2014 г.)**

№ п/п	Подразделение	Наименование профессий и должностей
1	Кафедра микробиологии и биохимии (позиция действует до проведения СОУТ)	заведующий кафедрой профессор доцент заведующий лабораторией инженер ведущий инженер
2	Служба главного инженера	электросварщик ручной сварки слесарь-сантехник
3	Хозяйственный отдел	кастелянша
4	Столовая (позиция действует до проведения СОУТ)	кастелянша
6	Ремонтно-производственная база (позиция действует до проведения СОУТ)	маляр плотник электросварщик ручной сварки
7	Склад УАХО (позиция действует до проведения СОУТ)	заведующий складом кладовщик

**Нормы и условия выдачи молока**

1. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену, независимо от ее продолжительности. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее половины рабочей смены.

2. Бесплатная выдача молока производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов.

3. Выдача и употребление молока должны осуществляться в столовой.

4. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, приведенным в приложении N 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»..

6.В случае обеспечения безопасных (допустимых) условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки труда (СОУТ), принимается решение о прекращении бесплатной выдачи молока, или других равноценных пищевых продуктов с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

**Основание:**

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 № 45н (в редакции от 20. 02. 2014 г) «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».



**Приложение №4**  
**к Соглашению по охране труда,**  
**являющемуся Приложением 3 к**  
**Коллективному договору ФГБОУ ВО**  
**«МГТУ» на 2018-2020 годы**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и видов работ, при работе в которых работники имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты**

№	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание (типовые нормы СИЗ)
1	2	3	4	5
<b>1.</b>	<b>Кафедра технологий пищевых производств (ТПП); кафедра химии; кафедра микробиологии и биохимии; кафедра биологии; кафедра экологии, инженерных систем и техносферной безопасности</b>			
	инженер (все категории)	при постоянной занятости на работах с токсичными веществами и кислотами: халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный	1 шт.	Постановление Минтруда России от 25.12.1997 № 66 (ред. от 23.08.2016) "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты". Приложение №12 п.16
	техник всех категорий	фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный	
	заведующий лабораторией	перчатки резиновые	дежурные	
		перчатки латексные	до износа	
		очки защитные	дежурные	
		полумаска защитная с патронами	до износа	
	научные сотрудники (все категорий)	при работе с кислотами: халат с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного	1 шт.	
		нарукавники прорезиненные	дежурные	
	лаборант	при выполнении работ в не отапливаемых помещениях (для кафедры ТПП): куртка на утепляющей подкладке	1 на 3 года	
		сапоги резиновые утепленные	1 пара на 2 года	
<b>2.</b>	<b>Ботанический сад</b>			
	инженер	при постоянной занятости на работах в оранжереях и выполнении сельскохозяйственных работ:		Постановление Минтруда России от 25.12.1997
	техник			

	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1,5 года	№ 66 (ред. от 23.08.2016), приложение 12, п.7
	фартук с нагрудником прорезиненный	дежурный	
	перчатки резиновые	2 пары	
	сапоги резиновые	1 пара на 1,5 года	
	при выполнении работ с растворами: респиратор типа «лепесток»	до износа	

	2	3	4	5
<b>3.</b>	<b>Кафедра судовых энергетических установок</b>			
	заведующий лабораторией	при непосредственной занятости на эксплуатации и ремонте двигателей, работающих на нефтеспецпродуктах: комбинезон или костюм хлопчатобумажный	1 шт. на 1,5 года	Постановление Минтруда России от 25.12.1997 № 66 (ред. от 23.08.2016), приложение №12, п.17
	техник все категории	рукавицы хлопчатобумажные	дежурные	
	учебный мастер все категории	при выполнении работ на металлообрабатывающих станках (токарный, сверлильный, заточной) дополнительно:		Постановление Минтруда России от 09.12.2014г. № 997, п.29
		щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	
	перчатки с полимерным покрытием	до износа		
<b>4.</b>	<b>Кафедра технологии металлов и судоремонта</b>			
	Учебный мастер	при постоянной занятости на электро-сварке и резке электрической дугой: костюм брезентовый	1 компл. на 2 года	Постановление Минтруда России от 25.12.1997 № 66 (ред. от 23.08.2016), Приложение 12, п.11;4
	заведующий лабораторией	ботинки кожаные	1 пара на 2 года	
		рукавицы брезентовые	4 пары на год	
	заведующий учебными мастерскими	галoши диэлектрические	дежурные	
		перчатки диэлектрические	дежурные	
		шлем защитный	дежурный	
		при обработке металлов резанием в механических, слесарных мастерских: полукомбинезон или халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1,5 года	
		очки защитные	до износа	
		рукавицы комбинированные	2 пары	
		при выполнении работ с применением абразивных паст и мастик: комбинезон или халат х/б	1 шт. на 2 года	
		рукавицы комбинированные	2 пары	
		очки защитные	дежурные	
<b>5.</b>	<b>Кафедра энергетики и транспорта</b>			
	заведующий лабораторией	при постоянной занятости наладкой, разборкой, сборкой, техническим обслуживанием автомобильной техники: Комбинезон хлопчатобумажный	1 на 1,5 года	Постановление Минтруда России от 25.12.1997 № 66 (ред. от 23.08.2016), Приложение 12, п. 12
	учебный мастер всех категорий	Рукавицы комбинированные или перчатки хлопчатобумажные	2 пары	
	техник все категории			

1	2	3	4	5
<b>6.</b>	<b>Кафедра технологического и холодильного оборудования</b>			
заведующий лабораторией  преподаватель	при постоянной занятости на ремонтных, наладочных работах, диагностике технологического оборудования: халат хлопчатобумажный		1 шт.	Постановление Минтруда России от 25.12.1997 № 66 (ред. от 23.08.2016), Приложение 12, п.15
	перчатки хлопчатобумажные		дежурные	
	очки защитные		до износа	
<b>7.</b>	<b>ММПК им. И.И. Месяцева</b>			
заведующий учебно-производственными мастерскими  мастер производственного обучения	при постоянной занятости на обработке металлов резанием, при работе на металлообрабатывающих станках в учебно-производственных мастерских: халат или полукombineзон хлопчатобумажный		1 шт. на 1,5 года	Постановление Минтруда России от 25.12.1997 № 66 (ред. от 23.08.2016), Приложение 12. п.4
	очки или щиток защитный		до износа	
	рукавицы комбинированные		2 пары	
	при выполнении наружных работ в зимнее время: куртка на утепляющей подкладке		дежурная	
<b>Примечания:</b>				
1. Профессорско–преподавательскому составу, аспирантам, ассистентам при выполнении работ в учебных мастерских, учебно-производственных мастерских, лабораториях бесплатная спецодежда и другие средства индивидуальной защиты выдаются как дежурные по нормам, предусмотренным в п.п. 1-7 для тех категорий работников, работу которых они выполняют, без права выноса из рабочих помещений.				
2. Студентам, курсантам, практикантам при выполнении работ в учебных мастерских, учебно-производственных мастерских, лабораториях выдается бесплатная специальная одежда и другие СИЗ как дежурные, предусмотренные по нормам для тех категорий работников, работу которых они выполняют без права выноса из рабочих помещений.				
3. Количество спецодежды и других средств индивидуальной защиты определяется числом студентов, курсантов, одновременно выполняющих практические работы.				
<b>8.</b>	<b>Информационно-издательский центр</b>			
старший печатник трафаретной печати  старший резчик	полукombineзон или халат хлопчатобумажный		1 компл.	Постановление Минтруда России от 16.12.1997 № 63 (ред. от 05.05.2012), Приложение 6. п.п.30;16
	халат хлопчатобумажный		1 шт.	
старший мастер производства печатной продукции				

<b>9.</b>	<b>Управление информатизации</b>			
начальник отдела администриро- вания компью- терной сети	при выполнении работ по пайке изде- лий, в том числе сплавами, содержа- щими свинец: халат вискозно-лавсановый или костюм	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Ти- повых норм ...» п.п. 120-121;110	
	очки защитные	до износа		
	фартук из полимерных материалов	1 шт.		
начальник отдела технической поддержки	респиратор	до износа		
ведущий инженер- программист	при выполнении работ по очистке, за- правке расходных материалов копиро- вальной техники; при выполнении ра- бот по налаживанию электронно- вычислительных установок и аппарату- ры, оргтехники: халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и меха- нических воздействий	1 шт.		
ведущий инженер	перчатки с полимерным или точечным покрытием	6 пар		
инженер программист (все категории)	очки защитные	до износа		
<b>10.</b>	<b>Административно–правовое управление</b>			
старший хранитель фондов	халат для защиты от общих производ- ственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Ти- повых норм ...» п. 7	
заведующий архивом				
архивариус (ММРК)				
	<b>Управление административно-хозяйственного обеспечения</b>			
<b>11.</b>	<b>Служба главного инженера:</b>			
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрообору- дования	костюм для защиты от общих произ- водственных загрязнений и механиче- ских воздействий	1 компл.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Ти- повых норм ...» п. 189	
	сапоги резиновые с защитным поднос- ком	1 пара		
	перчатки с полимерным покрытием	12 пар		
	боты или галоши диэлектрические	дежурные		
	перчатки диэлектрические	дежурные		
	очки защитные	дежурные		
	при выполнении наружных работ в зимнее время: костюм на утепляющей подкладке	1 на 2 года		
	при выполнении работ в условиях, свя- занных с риском возникновения элек- трической дуги:			

	костюм из термостойких материалов из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами ботинки или сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве средство индивидуальной защиты органов дыхания (респиратор фильтрующий).	1 компл. на 2 года  1 пара  до износа	
слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования  слесарь-сантехник	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...» п. 148
	сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
	перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
	очки защитные	дежурные	
	при выполнении наружных работ в зимнее время: костюм на утепляющей подкладке	1 на 2 года	
Электросварщик ручной сварки	костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 компл	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...» п. 17, 148
	ботинки кожаные или сапоги с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	1 пара	
	перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
	перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	6 пар	
	боты или галоши или коврик диэлектрический	дежурные	
	перчатки диэлектрические	дежурные	
	щиток защитный термостойкий со светофильтром	до износа	
	очки защитные	до износа	
	При выполнении наружных работ в зимнее время: костюм на утепляющей подкладке для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 на 1,5 года	
	сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом	1 на 2 года	
	перчатки с защитным покрытием морозостойкие головной убор утепленный	3 пары на год 1 на 2 года	
	при выполнении слесарно-ремонтных		

	работ: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл.	
электромеханик по лифтам	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...», п. 188
	боты или галоши диэлектрические	дежурные	
	перчатки диэлектрические	дежурные	
	перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
	очки защитные	до износа	
<b>12.</b>	<b>Ремонтно-производственная база</b>		
плотник	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...», п.127
	перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
	очки защитные	до износа	
	ботинки с защитным подноском	1 пара	
	При выполнении наружных работ в зимнее время: костюм на утепляющей подкладке	1 компл. на 1,5 года	
	сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 2 года	
	перчатки морозостойкие с шерстяными вкладышами	3 пара на год	
маляр	полукомбинезон для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития России от 03.10.2008 № 543н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении Типовых норм жилищно-коммунального...», п.7
	ботинки кожаные:	1 пара	
	перчатки резиновые	6 пар	
	рукавицы комбинированные	2 пары	
	перчатки трикотажные	6 пар	
	очки защитные	до износа	
	респиратор	до износа	
	при выполнении наружных работ в зимнее время: костюм на утепляющей подкладке	1 компл. на 1,5 года	
	валенки или сапоги утепленные	1 пара на 2 года	
электросварщик ручной сварки	костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 компл.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...», п. 17, 148
	ботинки кожаные или сапоги с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	1 пара	
	перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
	перчатки для защиты от повышенных	6 пар	

	температур, искр и брызг расплавленного металла		
	боты или галоши или коврик диэлектрический	дежурный	
	перчатки диэлектрические	дежурные	
	щиток защитный термостойкий со светофильтром	До износа	
	очки защитные	До износа	
	при выполнении наружных работ в зимнее время: костюм на утепляющей подкладке для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 на 1,5 года	
	сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом	1 на 2 года	
	перчатки с защитным покрытием морозостойкие	3п. на год	
	головной убор утепленный	1 на 2 года	
	при выполнении слесарно-ремонтных работ: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл	
слесарь-ремонтник	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...», п. 148
	ботинки кожаные	1 пара	
	сапоги резиновые	1 пара	
	перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
	при выполнении наружных работ в зимнее время: костюм на утепляющей подкладке	1 компл. на 1,5 года	
<b>13.</b>	<b>Хозяйственный отдел</b>		
кастелянша	костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...» п. 48
уборщик производственных и служебных помещений	костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...», п.п. 170;171
	перчатки с полимерным покрытием;	6 пар	
	перчатки резиновые;	12 пар	
	респиратор фильтрующий	до износа	
подсобный рабочий	при выполнении комплексных работ по обслуживанию и уборке территории: костюм для защиты от общих произ-		Приказ Минтруда России от 09.12.2014



	водственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.	№ 997н "Об утверждении Типовых норм ...» п. 135
	сапоги резиновые с защитным подноском;	1 пара	
	рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием;	6 пар	
	при выполнении наружных работ в зимнее время: костюм на утепляющей подкладке;	1 компл. на 1,5 года	
	валенки или сапоги утепленные	1 пара на 2 года	
<b>14.</b>	<b>Столовая №15 , столовая ММРК им. И.И. Месяцева</b>		
заведующий столовой, заведующий производством, заместитель заведующего производством, заведующий складом, кладовщик	куртка или халат белый хлопчатобумажный	2 шт.	Приказ Минторга СССР от 27.12.1983 № 308 "О нормах санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей...», п.4
	шапочка белая хлопчатобумажная	3 шт.	
	фартук белый хлопчатобумажный	3 шт.	
повар пекарь	куртка белая хлопчатобумажная	3 шт.	Приказ Минторга СССР от 27.12.1983 № 308 "О нормах санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей...», п.5
	брюки светлые хлопчатобумажные	3 шт.	
	колпак или косынка белая хлопчатобумажная	3 шт.	
	фартук белый хлопчатобумажный	3 шт.	
	рукавицы брезентовые или х/б	3 шт.	
	тапочки или туфли на нескользящей подошве	2 пары	
мойщик посуды	куртка белая хлопчатобумажная	3 шт.	Приказ Минторга СССР от 27.12.1983 № 308 "О нормах санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей...», п.11 Постановление Минтруда России от 29.12.1997 N 68 (ред. от 05.05.2012) "Об утверждении Типовых отраслевых норм ..." Приложение 7, п..8
	колпак или косынка белая хлопчатобумажная	2 шт.	
	фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт.	
	дополнительно при мойке котлов: перчатки резиновые	дежурные	
кастелянша	костюм или халат для защиты от общих	1 компл.	Приказ Минтруда

		производственных загрязнений и механических воздействий		России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...», п. 48
буфетчик		куртка белая хлопчатобумажная	3 шт.	Приказ Минторга СССР от 27.12.1983 № 308 "О нормах санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей...», п.6
		фартук белый хлопчатобумажный	3 шт.	
		шапочка белая хлопчатобумажная	3 шт.	
уборщик производственных и служебных помещений		халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.	Приказ Минторга СССР от 27.12.1983 № 308 "О нормах санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей...», п.34
		шапочка или косынка белая хлопчатобумажная	2 шт.	
		перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
грузчик		костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...», п. 21
		перчатки с полимерным покрытием;	12 пар	
		при наружных работах в зимнее время: костюм на утепляющей подкладке	1 компл. на 1,5 года	
<b>15.</b>	<b>Склад</b>			
заведующий складом  кладовщик		халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...», п. 49
		перчатки с полимерным покрытием или перчатки хлопчатобумажные трикотажные.	6 пар	
<b>16.</b>	<b>Учебно-экспериментальный цех (УЭЦ)</b>			
начальник УЭЦ  заместитель начальника УЭЦ  инженер  техник		при обработке рыбы вручную, при обработке рыбы на машинах, при выполнении работ на вялении, копчении и сушке рыбы, при стерилизации рыбной продукции: комбинезон или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл. на 1,5 года	Постановление Министерства труда и социального развития РФ 29.12.1997 г №68 (ред. 2012 г). Приложение 13. п.п. 146, 151, 152, 154
		фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт.	
		сапоги резиновые	1 пара на	

всех категорий		2 года	
	нарукавники прорезиненные	1 пара	
	перчатки резиновые	12 пар	
	перчатки хлопчатобумажные трикотажные	12 пар	
	рукавицы комбинированные	6 пар	
	дополнительно при выполнении наружных работ в зимнее время: куртка на утепляющей подкладке	дежурная	
	при выполнении работ на оборудовании по измельчению специй: наушники	дежурные	
	при выполнении грузовых операций: каска защитная	дежурная	
уборщик производственных и служебных помещений	костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
	перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
	перчатки резиновые	12 пар	
	респиратор фильтрующий	до износа	
	сапоги резиновые	дежурные	
<b>17.</b>	<b>Библиотека (в том числе ММРК им. И.И. Месяцева)</b>		
заведующий библиотечным отделом	халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм ...», п. 30
заведующий сектором			
ведущий библиотекарь			
ведущий библиограф			
библиотекарь			

### Примечание.

Перечень профессий и видов работ, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты разработан в соответствии с положениями статьи 221 Трудового кодекса Российской Федерации и следующих нормативных правовых актов:

1. Постановление Минтруда России от 25.12.1997 № 66 (ред. от 23.08.2016) "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты".

2. Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68 (ред. от 05.05.2012) "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной

выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты".

3. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 № 36213).

4. Приказ Минздравсоцразвития России от 14.12.2010 № 1104н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам машиностроительных и металлообрабатывающих производств, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.01.2011 № 19559).

5. Постановление Минтруда России от 16.12.1997 № 63 (ред. от 05.05.2012) "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты".

6. Приказ Минторга СССР от 27.12.1983 № 308 "О нормах санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей для работников предприятий системы Министерства торговли СССР" (вместе с "Инструкцией о порядке выдачи, хранения, пользования и учета санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей на предприятиях системы Министерства торговли СССР").

**Приложение №5  
к Соглашению по охране труда,  
являющемуся Приложением 3 к  
Коллективному договору ФГБОУ ВО  
«МГТУ» на 2018-2020 годы**

**ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей, работа в которых дает право на получение  
бесплатно смывающих и обезвреживающих средств**

№	Профессия, должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц	Основание (пункт типовых норм)
1	2	3	4	5
<b>18.</b>	<b>Кафедра ТПП; кафедра химии; кафедра микробиологии и биохимии; кафедра биологии; кафедра экологии, инженерных систем и техносферной безопасности</b>			
	инженер всех категорий	средство защиты кожи рук гидрофобного действия (при занятости в химических лабораториях)	100 мл	п.2
	техник всех категорий	регенерирующий восстанавливающий крем для рук (при занятости в химических лабораториях)	100 мл	п.10
	заведующий лабораторией	твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	п.7
	научные сотрудники всех категорий			
	лаборант			
<b>19.</b>	<b>Ботанический сад</b>			
	инженер	твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	п.7
	техник	регенерирующий восстанавливающий крем для рук при выполнении работ в резиновых перчатках	100 мл	п.10
<b>20.</b>	<b>Кафедра судовых энергетических установок</b>			
	заведующий лабораторией	при непосредственной занятости на эксплуатации и ремонте двигателей, работающих на нефтеспецпродуктах: Защитное средство для кожи рук гидрофильного действия	100 мл	п.1
	техник всех категорий;	очищающая паста	200 мл	п.9
	учебный мастер всех категорий	твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	п.8

1	2	3	4	5
<b>21.</b>	<b>Кафедра технологии металлов и судоремонта</b>			
	учебный мастер	при постоянной занятости на электро-сварке и резке электрической дугой: средства для защиты кожи рук от раздражения и повреждения кожи	100 мл	п.4
	заведующий лабораторией	твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	п.8
	заведующий учебными мастерскими	при обработке металлов резанием в механических, слесарных мастерских: Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	п.8
<b>22.</b>	<b>Кафедра энергетики и транспорта</b>			
	Заведующий лабораторией,	при постоянной занятости наладкой, разборкой, сборкой, техническим обслуживанием автомобильной техники: средство для защиты кожи рук гидрофильного действия	100 мл	п.1
	учебный мастер всех категорий,			
	техник всех категорий.	твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	п.8
<b>23.</b>	<b>Кафедра технологического и холодильного оборудования</b>			
	заведующий лабораторией, преподаватель	при постоянной занятости на ремонтных, наладочных работах, диагностике технологического оборудования: твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7
<b>24.</b>	<b>ММРК им. И.И. Месяцева</b>			
	заведующий учебно-производственными мастерскими; мастер производственного обучения	твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7