

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Куижева Саида Казбековна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 21.04.2021 11:28:31  
Уникальный программный ключ:  
71183e1134ef9cfa69b206d480271b3c1a975e6f

Министерство труда и социального развития  
Республики Адыгея

Государственное казенное учреждение  
Республики Адыгея  
«Центр труда и социальной  
защиты населения»



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Адыгэ Республикэм Иош ЁнымкӀэ ыкӀи  
социальнэ хэьхоньгъэмкӀэ  
и Министерств

Адыгэ Республикэм икӀэралыгъо  
учреждениеу  
«Иош ЁнымкӀэ ыкӀи цыфхэр социальнэу  
къэухъумэгъэнхэмкӀэ Гупчэр»

385006, г. Майкоп, ул. Жуковского, 59, тел. (8772) 52-31-99, факс (8772) 52-31-99  
E-mail: csz\_adygheya@mail.ru

ОГРН 1180105002824, ИНН 0105080363, КПП 010501001

№ 718-1263 « 14 » 04 2021 г.

Ректору ФГБОУ ВО  
«Майкопский государственный  
технологический университет»  
г. Майкоп, 385000  
ул. Первомайская, 191

С.К. Куижевой

### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации коллективного договора

Коллективный договор Федеральное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение высшего образования «Майкопский государственный технологический университет», заключенный на 2021-2024 годы, до 20 марта 2024 года, зарегистрирован 14 апреля 2021 года.

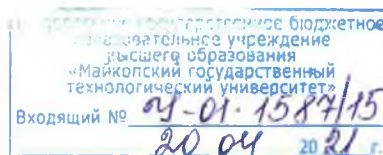
Регистрационный номер 67.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Директор

Н.М. Абрегова

Альхаова Суанда Заурбековна  
89884839588



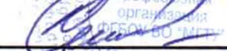
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МАЙКОПСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**РАБОТОДАТЕЛЬ**  
Ректор ФГБОУ ВО «МГТУ»

**ПРОФКОМ**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации ФГБОУ ВО «МГТУ»



  
С.К. Куижева  
«20» марта 2021 года  
М.П.

  
Х.Р. Сиюхов  
«20» марта 2021 года  
М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

УТВЕРЖДЕН НА КОНФЕРЕНЦИИ  
РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МАЙКОПСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
«18» марта 2021 года ПРОТОКОЛ № 1

МАЙКОП  
2021 год

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Майкопский государственный технологический университет», именуемое в дальнейшем – Работодатель, в лице ректора Куижевой Саиды Казбековны с одной стороны, и представительный орган работников – первичная профсоюзная организация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Майкопский государственный технологический университет», именуемая в дальнейшем – Профком, в лице председателя Сиюхова Хазрета Руслановича с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем:

## **1. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1.1. Настоящий Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

Коллективный договор заключен исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Конституцией Республики Адыгея, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Адыгея, актами Совета народных депутатов и Администрации муниципального образования «Город Майкоп», локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Майкопский государственный технологический университет» (далее – ФГБОУ ВО «МГТУ», университет) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию наиболее благоприятных условий их труда.

1.2. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, двусторонними соглашениями по согласованию с Профкомом в случаях, установленных действующим законодательством.

1.3. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Коллективным договором, двусторонними соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения Профкома, являются недействительными.



1.4. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен по договоренности сторон на срок до трех лет.

1.5. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников. С учетом экономических возможностей Работодатель может устанавливать более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами законодательства и положениями Коллективного договора.

1.6. Договор регистрируется в установленном порядке в государственном казенном учреждении Республики Адыгея «Центр труда и социальной защиты населения» и действует до окончания срока действия или истечения срока действия продления настоящего Коллективного договора.

1.7. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия Коллективного договора.

1.8. В период действия Коллективного договора изменения и дополнения к нему могут вноситься на основании письменного дополнительного соглашения к Коллективному договору между Работодателем и Профкомом, а в случае необходимости – на основании решения, принимаемого конференцией работников и обучающихся.

1.9. Дополнительные соглашения между Работодателем и Профкомом вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в установленном порядке.

1.10. Если при изменении действующего законодательства в договоре какие-то статьи будут противоречить закону, то впредь до внесения изменений в Коллективный договор будет действовать закон.

1.11. Текст Коллективного договора доводится Работодателем до сведения всех работников и обучающихся через структурные подразделения и сайт университета.

1.12. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников университета, его филиала, политехнического колледжа, Медицинского института и иных, вновь создаваемых структурных подразделений.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, расторжения трудового договора с ректором.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

– в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положение работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

– Профком, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства и условий Коллективного договора, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

1.15. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, а также индивидуальным трудовым договором.

2.2. Трудовой договор есть соглашение между работником и Работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.3. Трудовой договор заключается между ректором или лицом, исполняющим его обязанности, либо иным уполномоченным лицом и работником в письменной форме в двух экземплярах, один из которых хранится в личном деле работника, второй – выдается ему на руки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. При приеме на работу управление кадров университета знакомит работника под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

## **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

3.1. Работник университета имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
  - рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
  - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
  - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
  - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
  - подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
  - объединение, включая право на создание профессиональных союзов, и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
  - участие в управлении университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором формах;
  - ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора и двусторонних соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, двусторонних соглашений;
  - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
  - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
  - возмещение вреда, причиненного работнику университета в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
  - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
  - получение материальной помощи по основаниям, предусмотренным положением об оказании материальной помощи работникам в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Майкопский государственный технологический университет».
- 3.2. Работник университета обязан:
- соблюдать условия трудового договора, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
  - выполнять установленные нормы труда;



- в течение одних суток оповещать Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

- постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения;

- соблюдать Устав университета и Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, нормативные акты, соблюдать исполнительскую, трудовую и гражданскую дисциплину, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем подразделении и университете;

- бережно относиться к имуществу университета (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;

- правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество университета, нести в установленном порядке ответственность за его утрату или порчу;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной защиты, производственной санитарии;

- активно участвовать в осуществлении программ социального развития университета, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории университета;

- не разглашать без соответствующего разрешения руководителя конфиденциальную экономическую, коммерческую, научную, техническую, технологическую и другую информацию университета, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей или случайным путем;

- находясь в пределах страны или за границей, сохранять лояльность по отношению к университету, стремиться к поддержанию его деловой репутации, чести и престижа;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Научно-педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов;

- формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности);

- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

- непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство.

#### **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

4.1. Работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты с учетом мнения Профкома в случаях, установленных действующим законодательством:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного Работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с Работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, двусторонних соглашений и трудовых договоров;



- предоставлять работникам университета работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников университета оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам университета равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам университета заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка университета, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников университета полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, двусторонних соглашений и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, Профкома, комиссии по трудовым спорам, иных избранных работниками университета представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников университета, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать в полном объеме программы социальной защиты работников университета, обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, двусторонними соглашениями и трудовыми договорами.

## **5. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ» (Приложение №1 к настоящему Коллективному договору).

5.2. 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.

5.3. Система оплаты труда работников университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Должностные оклады работников университета устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням согласно штатному расписанию.

5.4. Работодатель имеет право устанавливать различные системы стимулирующих доплат и надбавок, в том числе премирования, в соответствии с действующим трудовым законодательством и положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГТУ» (Приложение №1 к настоящему Коллективному договору).

5.5. Заработная плата каждого работника университета зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.6. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату два раза в месяц в следующие сроки: 20-го числа текущего месяца за первую половину месяца и 5-го числа следующего месяца – окончательный расчет. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы осуществляется не позднее дня, предшествующего данному. При начислении заработной платы за первую половину месяца Работодатель может использовать авансовый способ начисления первой части заработной платы. При этом минимальный размер аванса в счет заработной платы должен быть не ниже 40% установленного оклада. Аванс выплачивается без удержаний. По окончании месяца заработная плата выплачивается с учетом выданного аванса.

Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выдачи заработной платы. Внеплановые



авансы могут выдаваться работникам в чрезвычайных ситуациях в размере до ста процентов оплаты труда за текущий месяц.

5.7. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.8. Заработная плата выплачивается работнику университета в кассе университета либо перечисляется на указанный в письменном заявлении работника университета лицевой счет в кредитной организации. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.9. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику университета либо по его письменному заявлению и на основании доверенности, оформленной по закону, другому гражданину, либо иным лицам в случаях, предусмотренных законом.

5.10. В университете как одна из форм оплаты труда может быть использована оплата в соответствии с заключенными договорами на выполнение обязанностей преподавателя на условиях почасовой оплаты или договорами возмездного оказания услуг. В университете применяются типовые формы договоров, утвержденные приказом ректора.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой работником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу либо график выплаты за отдельные виды работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшения объема вознаграждения при невыполнении в указанные сроки и др.).

Договоры могут заключаться с работниками университета независимо от категории персонала, а также с лицами, привлекаемыми со стороны.

Договоры могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу университета. Это учебная, учебно-методическая, методическая, проектная, научно-исследовательская, конструкторская, ремонтная, оформительская работа, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие виды услуг.

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

5.12. Удержания из заработной платы работника университета для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:



– для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику университета в счет заработной платы;

– для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

– для возврата сумм, излишне выплаченных работнику университета вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику университета, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника университета в невыполнении норм труда или простое;

– при увольнении работника университета до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Удержания за эти дни не производится, если работник университета увольняется по следующим основаниям:

– отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

– ликвидация университета;

– сокращение численности или штата;

– смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

– призыв работника университета на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

– восстановление на работе работника университета, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

– признание работника университета полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

– смерть работника университета или признание судом работника университета умершим или безвестно отсутствующим;

– наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти Республики Адыгея.

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника университета не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник университета не оспаривает оснований и размеров удержаний.

5.13. Заработная плата, излишне выплаченная работнику университета (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника университета в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику университета в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.14. При определении размера оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день учитывается оклад работника и установленные ему стимулирующие и компенсационные выплаты.

5.15. Профком осуществляет контроль за правильностью оплаты труда в соответствии с Коллективным договором и действующими статьями ТК РФ, оказывает правовую помощь и защиту членам профсоюза в вопросах оплаты труда.

## **6. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

6.1. Работникам университета предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при уходе на пенсию;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника университета;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

6.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

Органы и организации, в интересах которых работник университета исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику университета выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях Работодатель освобождает работника университета от основной

работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

6.3. При направлении работника университета в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику университета:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником университета с разрешения или ведома Работодателя. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

6.4. При переводе работника университета, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу, с его письменного согласия, в университете за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника университета.

6.5. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику университета пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. При повреждении здоровья или в случае смерти работника университета вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику университета (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника университета. Виды, объемы и условия предоставления работникам университета гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

6.6. На время прохождения медицинского осмотра за работниками университета, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

6.7. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день, связанного с этим медицинским осмотром, работник университета освобождается от работы. В случае, если по соглашению с Работодателем работник университета в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда



выход работника университета на работу невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику университета по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику университета предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником университета его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.8. При направлении Работодателем работника университета на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, на прохождение независимой оценки квалификации за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам университета, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.9. При использовании работником университета с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества работнику университета выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику университета, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

6.10. Работодатель обязан освободить работника университета с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

6.11. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

6.12. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником университета, избранным в состав комиссии по трудовым спорам, а также с работником университета, являющимся членом Профсоюза университета, в случаях:

- сокращения численности или штата работников университета;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения данным работником университета без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профком в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Мнение, не предоставленное в течение 7 рабочих дней, Работодателем не учитывается.

В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение 3 рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает Работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника университета на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника университета или Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а Работодателя – обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

6.13. Увольнение по инициативе Работодателя в случаях:

- сокращения численности или штата работников университета;

– несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

– неоднократного неисполнения данным работником университета без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание председателя Профкома и его заместителей, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с руководителем Профкома и его заместителями в тех же случаях в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, указанного в настоящем пункте.

6.14. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в университете, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются приказом ректора при наличии официального приглашения.

6.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией университета (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников университета (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией университета (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников университета (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией университета (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников университета (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном абзацем вторым настоящего пункта, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном абзацем третьим настоящего



пункта, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (абзацы второй и третий настоящего пункта) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации университета выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (абзацы второй и третий настоящего пункта) и (или) выплата единовременной компенсации (абзац пятый настоящего пункта) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации университета в соответствии с гражданским законодательством.

6.16. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам университета при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом работника университета на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника университета, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

6.17. При прекращении трудового договора по инициативе работника в год достижения им пенсионного возраста Работодатель вправе при наличии средств фонда оплаты труда и по представлению Профкома выплатить выходное пособие в следующем размере:

- при наличии стажа работы в университете от пятнадцати до двадцати лет – один должностной оклад;
- при наличии стажа работы в университете от двадцати до двадцати пяти лет – два должностных оклада;

– при наличии стажа работы в университете свыше двадцати пяти лет – три должностных оклада.

6.18. При сокращении численности или штата работников университета преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам университета с более высокой производительностью труда и квалификацией.

6.19. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

– семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника университета или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

– лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– работникам университета, получившим в период работы в университете трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– инвалидам;

– работникам университета, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

– работники предпенсионного возраста (менее пяти лет до пенсии);

– работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до четырнадцати лет.

6.20. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников университета Работодатель обязан предложить работнику университета другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.21. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией университета, сокращением численности или штата работники университета предупреждаются Работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

6.22. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.23. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения Профкома принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

6.24. Работодатель обеспечивает работу столовых, кафе с целью обеспечения обучающихся и работников качественным питанием по доступным ценам.

6.25. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной

работы с работниками и обучающимися университета и их семьями. В этих целях:

- Работодатель предоставляет безвозмездно свободные спортивные помещения и спортивное оборудование;
- Работодатель по согласованию с Профкомом может выделять денежные средства на проведение культурно-массовых мероприятий;
- Профком организует культурно-массовую, спортивную и оздоровительную работу.

6.26. Работодатель проводит добровольную вакцинацию работников в период эпидемии гриппа.

6.27. Работодатель вправе, при наличии средств, принимать решение о приеме на обучение на компенсационной основе работников университета и детей работников университета. При этом размер компенсации составляет не более 50 % стоимости обучения одного обучающегося очной и заочной форм обучения. Критерии, определяющие размеры компенсационных выплат, устанавливаются локальным актом университета.

6.28. Работодатель обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье, пострадавшей в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых приказом ректора.

## **7. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕГОДНЫХ ОТПУСКОВ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

7.1. Работникам университета предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

7.2. Работникам университета ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

7.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам университета в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.4. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 2, 3 или 4 степени или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней.

7.5. Работникам университета с ненормированным рабочим днем, у которых основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от трёх до четырнадцати календарных дней. Продолжительность такого отпуска и его период устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.



Порядок и условия предоставления такого отпуска утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях».

Научным работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: докторам наук – продолжительностью двадцать восемь календарных дней, кандидатам наук – продолжительностью четырнадцати календарных дней.

Эти отпуска суммируются с отпусками, предоставляемыми в соответствии с действующим законодательством и Коллективным договором.

7.6. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников университета исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

7.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику университета ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника университета по истечении шести месяцев его непрерывной работы в университете. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику университета может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника университета должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам университета в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам университета, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленным в университете.

7.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника университета;
- исполнения работником университета во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

– в других случаях, предусмотренных законами, локальными актами университета.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

7.10. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику университета в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы университета, допускается с согласия работника университета перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее двенадцати месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.11. Запрещается непредоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам университета в возрасте до восемнадцати лет и работникам университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.12. По соглашению между работником университета и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

Отзыв работника университета из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника университета в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников университета в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.13. Часть отпуска, превышающая двадцать восемь календарных дней, по письменному заявлению работника университета может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам университета в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

7.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцати календарных месяцев.

7.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику университета по его письменному заявлению с разрешения руководителя структурного подразделения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником университета и Работодателем, при

условии нормального функционирования структурного подразделения и университета в целом.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника университета предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до тридцати пяти календарных дней в году;

- работающим пенсионерам – до четырнадцати календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до четырнадцати календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до шестидесяти календарных дней в году;

- работникам университета в случаях рождения ребенка, регистрации брака, в том числе регистрации брака у его детей, смерти близких родственников – до семи календарных дней;

- в других случаях.

7.16. Работникам университета, успешно обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, на период лабораторно-экзаменационных сессий предоставляется оплачиваемый отпуск в соответствии с трудовым законодательством.

7.17. Перенесение, разделение, а равно и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска работника университета – члена профсоюза по инициативе Работодателя производится с учетом мнения Профкома.

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



## **8. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

8.1. Необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования кадров, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель.

8.2. Работодатель проводит подготовку и дополнительное профессиональное образование работников университета, обучение их вторым профессиям в университете, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего профессионального, высшего и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются Работодателем.

8.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников университета, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

8.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Право иных работников на дополнительное профессиональное образование по профилю их деятельности обеспечивает в соответствии с действующим законодательством и потребностью Работодателя.

8.5. Работодатель осуществляет планирование повышения квалификации с учетом имеющихся средств университета и потребности Работодателя.

8.6. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, установленные действующим законодательством гарантии и льготы.

8.7. В случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

## **9. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

9.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

9.2. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в университете производится по трудовому договору, заключаемому как на

неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (до 5 лет).

Заключению трудового договора на замещение должностей научно-педагогических работников, а также переводу на должности научно-педагогических работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок проведения конкурса и заключения трудовых договоров с научно-педагогическими работниками определяется Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утверждаемым в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, а также Уставом университета.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

9.3. Должности декана факультета и заведующего кафедрой университета являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется в соответствии с локальными нормативными актами университета.

9.4. В университете должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше 70 лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста 70 лет, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами или решениями Президента Российской Федерации, срок пребывания ректора в своей должности по достижении им возраста, установленного частью второй статьи 332.1 ТК РФ, может быть продлен.

С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

9.5. Для педагогических работников университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Объем и виды учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава отражаются в индивидуальном плане преподавателя, принимаемом ежегодно к началу нового учебного года, и карточке учебных поручений.

Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава университета в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий и индивидуальным планом преподавателя.

Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью, регулируется индивидуальным планом, годовым календарным учебным графиком, правилами внутреннего распорядка университета, планами научно-исследовательских работ, программами и т.д.

Расчет и планирование годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава производятся, исходя из норм времени на основные виды работ профессорско-преподавательского состава, утвержденных ректором.

Педагогическим работникам университета разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

9.6. Педагогическим работникам университета предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства Российской Федерации.

Педагогические работники университета не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

9.7. Работники университета, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять при реализации образовательных программ среднего профессионального образования на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если преподаватели, для которых университет является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.



## 10. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

10.1. Рабочее время и время отдыха различных категорий работников университета устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудовых договоров, должностными инструкциями работников.

10.2. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются приказами ректора с учетом мнения Профкома.

10.3. Работодатель устанавливает режим гибкого рабочего времени по просьбе работников – матерей, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет, если это не приводит к нарушению нормального хода учебного или производственного процесса.

10.4. Составление расписаний учебных занятий профессорско-преподавательского состава работников университета с обучающимися должно осуществляться с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

10.5. Привлечение работников университета к выполнению работ, не предусмотренных трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, допускается только по письменному распоряжению ректора с письменного согласия работника за дополнительную оплату.

10.6. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем для работников, которым Правилами внутреннего трудового распорядка университета установлена 5-дневная рабочая неделя, является суббота.

10.7. При шестидневной рабочей неделе рабочий день в субботу устанавливается продолжительностью не более пяти часов.

10.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным ректором с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года для всех категорий работников университета.

10.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для всех категорий работников университета. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией университета к организационной работе.

10.10. Матерям-одиночкам, женщинам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, если их рабочее время не сокращено по другим основаниям, устанавливается сокращенный на один час рабочий день с сохранением среднего заработка.

10.11. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда третьей или четвертой степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет:

- работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до двенадцати процентов или до двадцати четырех процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

## **11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФКОМОМ**

11.1. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ.

11.2. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с работниками – членами профсоюза осуществляется после представления в Профком копии документов, являющихся основанием для принятия данного решения. Окончательное решение принимается с учетом мотивированного мнения профсоюза.

Во всех случаях привлечение к сверхурочным работам и к работам в выходные и праздничные дни работников – членов профсоюза по инициативе Работодателя производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

11.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому помещение для проведения заседаний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников университета месте. Помимо отапливаемого, электрифицированного помещения Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профкому также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

11.4. Для проведения санаторно-курортного лечения, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников университета Работодатель отчисляет на счет профсоюзной организации университета денежные средства из внебюджетных источников в размере, утвержденном ученым советом университета.

При наличии письменного заявления работника университета, являющегося членом профсоюзной организации университета, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации университета членские профсоюзные взносы в размере одного процента от начисленной заработной платы работников университета.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных денежных средств.

11.5. В целях самозащиты трудовых прав работник университета имеет право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником университета сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель, представители Работодателя не имеют права препятствовать работникам университета в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Преследование работников университета за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

## **12. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

12.1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам, созданной в университете.

12.2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами.

12.3. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников университета и (или) Работодателя из равного числа представителей работников университета и Работодателя.

Представители работников университета в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников и обучающихся или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников и обучающихся.

Представители Работодателя назначаются в комиссию ректором.

12.4. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам университета осуществляется Работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.



Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и Работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

12.5. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение 3 дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или Работодатель обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

12.6. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник университета вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником университета или Работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии по трудовым спорам.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

12.7. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника университета, Работодателя или Профкома, защищающего интересы работника университета, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник университета обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

– работника университета – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате

за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) Работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

– Работодателя – о возмещении работником университета ущерба, причиненного университету, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

– об отказе в приеме на работу в университет;

– лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

12.8. Работник университета имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у Работодателя по последнему месту работы.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником университета вреда, причиненного университету в течение одного года со дня обнаружения вреда.

При пропуске по уважительным причинам вышеуказанных сроков, они могут быть восстановлены судом.

12.9. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

12.10. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник университета должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику университета среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника университета орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных выше компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и

указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных статьей 394 ТК РФ, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим Работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого Работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

12.11. Коллективные трудовые споры рассматриваются в установленном ТК РФ порядке.

### **13. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

13.1. Работодатель рассматривает охрану труда и здоровье работников университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель обязуется выполнять требования законодательства Российской Федерации, в том числе:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;



– режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

– недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

– информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

– предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

– расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

– беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

– обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;



– разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

– выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение 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 образовательной организации. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20,0 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30,0 процентов) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в соответствии с Федеральным законом от 08.12.2020 № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов»;

– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работники обязуются:

– добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу университета (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, незамедлительно сообщать администрации либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества университета; обеспечивать сохранность технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда; содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов, своевременно информировать администрацию и уполномоченных по охране труда о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда;



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

Работники в области соблюдения мер пожарной безопасности обязуются:

- соблюдать требования мер пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами;
- проходить обучение и инструктажи по мерам пожарной безопасности и проверку знаний;
- извещать руководителя о любом случае нарушения требований пожарной безопасности.

Руководители структурных подразделений обязаны немедленно информировать проректора по подчиненности либо ректора (в случае прямого подчинения) обо всех случаях производственных травм.

13.2. Работодатель выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные Соглашением об охране труда и технике безопасности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Майкопский государственный технологический университет» (Приложение № 2 к настоящему Коллективному договору). С целью создания нормальных условий труда при осуществлении педагогической деятельности в университете Работодатель обеспечивает:

- наличие столов и стульев для обучающихся и преподавателей каждой учебной аудитории в соответствии с её вместимостью, электророзеток в рабочем состоянии, досок, мела, чистых тряпок (для досок), а также наличие кафедр в лекционных аудиториях;
- уровень освещенности и температурный режим, соответствующие нормативам;
- отсутствие вибрации и шумовентиляции, превышающих нормативы;
- чистоту аудиторий и коридоров;

- наличие расходных материалов, необходимых для проведения лабораторных работ;
- наличие и функционирование мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;
- организацию подготовки университета к новому учебному году.

Готовность учебных корпусов, лабораторий, аудиторий и общежитий к новому учебному году ежегодно в августе – сентябре проверяется административно-хозяйственным подразделением. Руководители структурных подразделений, администраторы учебных корпусов осуществляют подготовку вверенных им помещений. При выявлении обстоятельств, создающих угрозу для здоровья и жизни работников и обучающихся, должны приниматься немедленные меры по опечатыванию помещений, выведению аудиторий из расписания, проведению в них ремонтных работ.

Все производственные помещения и сооружения или их части (пролет, этаж) приказом ректора закрепляются за структурными подразделениями, занимающими эти площади.

Руководители этих подразделений являются лицами, ответственными за правильную эксплуатацию, пожарную безопасность и сохранность закрепленных за подразделениями зданий, сооружений или отдельных помещений.

13.3. Работодатель организует совместно с Профкомом два раза в год (весной и осенью) мероприятия по благоустройству территории университета силами работников и обучающихся университета.

13.4. Работодатель обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа все подразделения университета.

13.5. Работодатель создает условия нормального функционирования медпунктов. Регулярно доукомплектовывает медицинские аптечки необходимыми лекарствами и средствами первой медицинской помощи.

13.6. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда согласно законодательству Российской Федерации.

13.7. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

13.8. Работодатель обеспечивает создание необходимых условий труда и режима работы инвалидов в соответствии с действующим законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации инвалидов.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их

согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

#### 13.9. Профком университета:

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны Работодателя;

- контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

- избирает уполномоченных по охране труда. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профкома имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками университета;

- обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;

- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

- в случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. (Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя).

## **14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

14.1. Работодатель и Профком совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

14.2. Профком вправе вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителей, нарушающих положения Коллективного договора.

14.3. Лица, представляющие администрацию либо работников, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

14.4. Лица, представляющие администрацию, либо работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

14.5. Работники имеют право выразить свое отношение к выполнению Работодателем или Профкомом своих обязательств по Коллективному



договору на собраниях, конференциях, а также путем письменных заявлений, обращений и жалоб Работодателю и в Профком.

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

14.7. Участие работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

14.8. Увольнение работников в связи с их участием в трудовых спорах и забастовках влечет наложение административного штрафа в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

14.9. Все внутренние нормативные акты и документы, затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников университета, принимаются Работодателем совместно с Профкомом путем переговоров, а при разногласиях – путем создания двусторонней комиссии.

14.10. В течение периода действия Коллективного договора Профком, при условии выполнения пункта 1.14. настоящего Коллективного договора, не имеет права объявлять забастовку или одобрять ее, а Работодатель – локауты.

14.11. Работодатель и Профком обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать трудовой коллектив по важнейшим организационным, финансово-экономическим и другим вопросам, связанным с выполнением положений Коллективного договора.

14.12. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта и заключению коллективного договора, а также соответствующими органами по труду.

14.13. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании профоргов Профкома и ученого совета университета и доводится до сведения работников университета посредством размещения на сайте.

**Положение  
об оплате труда работников федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования «Майкопский  
государственный технологический университет»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Майкопский государственный технологический университет» (далее – Положение) разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- других федеральных законов;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787);
- Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

– приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

– профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570;

– профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н;

– профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н;

– приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

– приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

– приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н «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»;

– приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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»;

– приказа Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

– постановления Министерства труда и социального развития



Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

– Единых рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13;

– иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– локальных нормативных документов ФГБОУ ВО «МГТУ» (далее – университет), в том числе устава университета.

1.2. Система оплаты труда работников университета основана на следующих принципах:

– верховенство Конституции Российской Федерации и федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации при разработке локальных нормативных документов университета;

– недопущение снижения размеров и (или) ухудшения условий оплаты труда работников университета по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Адыгея;

– установление в университете систем оплаты труда коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

– обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

– обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности университета;

– обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

платы работников университета с учетом инфляции и других гарантий по оплате труда, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Положение определяет порядок:

– формирования фонда оплаты труда за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

– установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;

– установления выплат компенсационного, стимулирующего характера и других форм выплат;

– установления должностных окладов, ставок заработной платы работников университета с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

– обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

– обеспечения других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. В настоящее Положение об оплате труда в связи с изменением трудового законодательства изменения могут быть внесены путем принятия на ученом совете университета после предварительного согласования их проекта с представительным органом работников университета (Первичная профсоюзная организация ФГБОУ ВО «МГТУ») и утверждены приказом ректора.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения университета, в том числе филиал университета, политехнический колледж и политехнический колледж филиала университета.

1.6. В структурных подразделениях университета – в политехническом колледже и политехническом колледже филиала университета – оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ среднего профессионального образования, осуществляется в соответствии с пунктом 3.6.3 настоящего Положения с учетом особенностей труда

отдельных категорий педагогических работников среднего профессионального образования.

1.7. Все изменения, касающиеся изменений норм труда, изменения в системе оплаты труда (изменения настоящего Положения) выносятся на согласование с Первичной профсоюзной организацией ФГБОУ ВО «МГТУ» в порядке, установленном в пункте 1.4. настоящего Положения.

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

Введение новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

О нововведениях и изменениях в нормах труда и системе оплаты труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца до их введения в действие.

1.9. Положение учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда работников образовательной деятельности по реализации программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, работников образовательной деятельности по реализации программ среднего профессионального образования (далее по тексту – основной персонал), административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала (далее по тексту – прочий персонал).

1.10. Система оплаты труда направлена на повышение качества и результативности труда работников и имеет стимулирующий характер.

1.11. 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 (МРОТ), установленного Федеральным законом.

1.12. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и термины:

– **квалификационный уровень (КУ)** – выделенная в пределах одной профессиональной квалификационной группы группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы;

– **нормы труда** – меры затрат и результатов труда для сотрудников университета, которым соответствует размер должностного оклада (ставки);

– **заработная плата (оплата труда)** работника университета – вознаграждение за труд, выплачиваемое университетом работнику в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее должностной оклад (ставку), а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях,



отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (выплаты, связанные со стимулированием эффективности и качества труда, премии и иные поощрительные выплаты);

– **минимальная заработная плата** – устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

– **оклад** – оплата труда работников, относящихся к профессиям рабочих;

– **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работников из числа служащих (за исключением педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе ставок заработной платы) за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, а также выплат иного характера, являющихся обязательными в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

– **ставка заработной платы** – оплата труда отдельных категорий педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы, являющейся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом конкретного объема учебной нагрузки (педагогической работы);

– **выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты)** – денежные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые работникам университета за выполнение порученной им работы (трудовых обязанностей) в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе назначаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда;

– **выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты)** – денежные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам университета к должностным окладам (ставкам) с целью стимулирования их к достижению качественных результатов труда и поощрения за выполненную работу;

– **профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ)** – группы должностей профессорско-преподавательского состава, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иного персонала служащих, а также группы профессий рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности университета и его подразделений, обеспечивающих образовательный процесс, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

– **повышающий коэффициент** – повышающий коэффициент по уровню и должности, по перечню конкретных видов работ;

– **основной персонал** – перечни должностей и профессий работников

учреждений, которые относятся к персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. Основной персонал университета – работники, принимающие непосредственное участие в образовательной деятельности по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (профессорско-преподавательский состав (далее – ППС), научные работники), педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность по реализации образовательных программ среднего профессионального образования, (преподаватели среднего профессионального образования и мастера производственного обучения) (далее – основной персонал СПО);

– **прочий персонал** – иные работники университета, не принимающие непосредственное участие в образовательной деятельности (руководители, административно-управленческий персонал (далее – АУП), учебно-вспомогательный персонал (далее – УВП) и прочий обслуживающий персонал);

– **штатное расписание** – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание составляется по установленной форме и содержит перечень всех должностей по профессиональным квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде оплаты труда.

1.13. Университет в пределах имеющихся у него средств оплаты труда самостоятельно определяет с учетом действующего законодательства размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; повышающих коэффициентов к окладам; выплат компенсационного и стимулирующего характера; размеры ставок почасовой оплаты труда и формирует штатное расписание.

1.14. В трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) должны включаться условия оплаты труда работников, в том числе фиксированный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за норму труда, в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.15. Все вопросы оплаты труда, неурегулированные настоящим Положением, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) формируется на календарный год (очередной финансовый год), исходя из:

- средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

- средств субсидии на иные цели;

- грантов, представленных на безвозмездной и безвозвратной основах физическими лицами, некоммерческими организациями, в том числе Российским фондом фундаментальных исследований, Российским гуманитарным научным фондом и др., иностранными и международными организациями;

- средств, безвозмездно полученных на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц, включая средства бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов;

- средств от оказания услуг, выполнения работ и передачи товаров собственного производства на платной основе;

- средств, полученных от разрешенных видов приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда университета утверждается планом финансово-хозяйственной деятельности.

2.3. Работодатель направляет на выплаты стимулирующего характера не менее 30% от общего ФОТ за счет средств федерального бюджета и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

3.1. Порядок и условия установления должностных окладов и повышающих коэффициентов.

3.1.1. Заработная плата (оплата труда) работников университета имеет следующую структуру:

- должностной оклад;

- компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением;

- стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3.1.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются приказом ректора.

3.1.3. Размеры должностных окладов устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.4. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям университета в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и



профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.1.5. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

3.1.6. Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, принимает решение об установлении размеров повышающих коэффициентов к должностным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

3.1.7. В университете предусматриваются выплаты на основании критериев и показателей эффективности деятельности, направленные на внедрение эффективного контракта на основании приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта». Критерии и показатели эффективности деятельности устанавливаются на основании Положения об эффективном контракте с работниками ФГБОУ ВО «МГТУ».

3.1.8. 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 документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления 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 или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при присвоении ученого звания профессора или доцента – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации 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 выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## **3.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного**

## **характера**

3.2.1. Перечень видов выплат компенсационного характера утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822. Данный перечень включает следующие виды выплат компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - доплата за совмещение профессий (должностей);
  - доплата за расширение зон обслуживания;
  - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - доплата за работу в ночное время;
  - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - повышенная оплата сверхурочной работы.

3.2.2. Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» и устанавливается приказом ректора с учетом особенностей труда.

Решение о назначении или отмене работнику университета выплат в связи с занятостью на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Ректор организует специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

По результатам специальной оценки условий труда работникам университета, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, назначается выплата. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Конкретные размеры выплат работникам университета, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются при заключении трудовых договоров с соответствующими лицами и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.3. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются работникам университета, допущенным к государственной тайне на постоянной основе.

Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности устанавливается приказом ректора.

3.2.4. Доплата при совмещении профессий (должностей) предусматривается трудовым договором с работником университета и устанавливается приказом ректора.

3.2.4.1. Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы предусматривается трудовым договором с работником университета и устанавливается приказом ректора.

3.2.4.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором с работником университета, устанавливается приказом ректора.

3.2.4.3. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.2.4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится привлекаемому к работе в выходные и праздничные дни в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работа в выходные или нерабочие праздничные дни работнику, получающему оклад, оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.2.4.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет: за



первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Конкретные размеры компенсационных выплат, предусмотренных пунктом 3.2.4. настоящего Положения, устанавливаются приказом ректора по собственной инициативе либо на основании личного заявления работника и представления проректора либо непосредственного руководителя структурного подразделения с предлагаемым к установлению размером компенсационных выплат.

3.2.5. Компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся работникам университета, занятым на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ, если иное не предусмотрено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2.6. Размеры компенсационных выплат устанавливаются:

- в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу);
- в абсолютном выражении.

3.2.7. Размеры компенсационных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за исключением тех видов выплат, размеры которых определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут изменяться без согласия работников университета только в случае их увеличения.

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

### **3.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.3.1. Перечень видов выплат стимулирующего характера утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 и приказом Министерства социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н.

Стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставка) работников университета устанавливаются с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества труда и творческой инициативы, добросовестном и в установленные сроки исполнении ими своих трудовых обязанностей, повышении профессионального уровня и ответственности за результаты порученной работы, в том числе выполняемой в особых условиях.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу);
- в абсолютном выражении.

3.3.2. При установлении выплат стимулирующего характера реализуются следующие принципы:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.3.3. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818, а также приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н, приказом ректора устанавливаются виды выплат стимулирующего характера.

В целях достижения ключевых стратегических целей развития университета стимулирующие выплаты университета подразделяются:

- стимулирующие выплаты регулярного характера (с установлением конкретных сроков назначения), устанавливаемые с целью стимулирования работников университета к добросовестному, качественному и эффективному исполнению своих непосредственных обязанностей;
- стимулирующие выплаты разового характера (премии и разовые поощрительные выплаты) за результаты работы и за определенный период.

Условием для установления выплат стимулирующего характера является выполнение норм труда, установленных в университете для отдельных категорий работников, и достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

По установленным количественным и качественным показателям работы производится оценка достигнутых результатов деятельности.

3.3.4. Стимулирующие выплаты регулярного характера устанавливаются настоящим Положением для соответствующих категорий работников университета: основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал СПО), педагогическим работникам среднего профессионального образования и прочего персонала (АУП, УВП и прочий обслуживающий персонал) в рамках, предусмотренных ПКГ.

Порядок назначения, виды и размеры, критерии назначения, источник финансирования, методика определения и срок назначения выплат стимулирующего характера с регулярной выплатой определяются приказом ректора с учетом фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Порядок назначения, виды и размеры, критерии назначения, источник финансирования стимулирующих выплат разового характера (премий и

разовых поощрительных выплат) определяются приказом ректора с учетом фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.3.5. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются приказами ректора в пределах ФОТ и максимальными размерами не ограничиваются.

3.3.6. Обязательным является применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей постоянно действующей комиссии по установлению доплат и надбавок с участием представительного органа работников).

Председатель комиссии представляет протокол заседания комиссии по установлению доплат и надбавок для издания приказа об установлении стимулирующих выплат сотрудникам университета.

3.3.7. Финансовое управление согласовывает установление стимулирующих выплат сотрудникам на предмет наличия требуемых средств.

3.3.8. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) указываются условия для установления выплат стимулирующего характера со ссылкой на настоящее Положение. Конкретный размер стимулирующей части заработной платы работника университета (применительно к совокупности стимулирующих выплат регулярного характера) определяется в пределах, предусмотряемых приказом ректора.

#### **3.4. Стимулирующие выплаты регулярного характера**

3.4.1. Стимулирующие выплаты для основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал СПО) университета устанавливаются в соответствии с приказом ректора с учетом фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.4.2. Стимулирующие выплаты прочему персоналу (АУП, УВП и прочий обслуживающий персонал) устанавливаются в соответствии с приказом ректора с учетом фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.4.3. Особенности установления стимулирующих выплат при выполнении НИР и НИОКР. В случае выполнения работником дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований (НИР и НИОКР), ему может устанавливаться стимулирующая доплата за выполнение дополнительного объема работ. Доплата устанавливается за счет финансовых средств на выполнение конкретных НИР и НИОКР, в том числе за счет средств федерального бюджета.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются руководителем научной темы с письменного согласия работника.

Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом ректора. Основанием для издания приказа об установлении указанных выплат



является инициатива ректора либо представление, подаваемое курирующим проректором или руководителем структурного подразделения и руководителем научно-исследовательской работы после согласования с курирующим проректором, в установленном порядке с обоснованием установления доплаты (надбавки) конкретному сотруднику или группе работников университета с указанием ее размера и срока назначения в установленном порядке.

### **3.5. Стимулирующие выплаты разового характера (премии)**

3.5.1. При наличии финансовых средств в университете могут выплачиваться стимулирующие выплаты разового характера (премии) двух видов:

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, учебный год, календарный (финансовый) год);
- в форме единовременных (разовых) выплат (далее разовые поощрительные выплаты).

3.5.2. Порядок премирования (установления разовых поощрительных выплат) в университете определяется приказом ректора с учетом фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

### **3.6. Условия оплаты труда отдельных категорий работников**

#### **3.6.1. Формирование заработной платы НПР**

3.6.1.1. Должностной оклад (ставка) работника из числа НПР представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника университета за выполнение норм труда.

Должностной оклад ППС (ставка) устанавливается работникам из числа ППС за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения учебной нагрузки и внеучебной нагрузки. Планирование, распределение, порядок проведения расчета часов объема учебной нагрузки определены в Положении о порядке планирования и распределения учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Майкопский государственный технологический университет».

3.6.1.2. Должностной оклад (ставка) ППС устанавливается работодателем (университетом) в зависимости от занимаемой должности (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан, директор института), наличия ученой степени (кандидат наук, доктор наук), а также наличия ученого звания, подтвержденного дипломом ВАК (доцент, профессор).

3.6.1.3. Размер должностного оклада работников сферы научных исследований и разработок устанавливается ректором университета по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.6.1.4. Дифференциация окладов НПР учитывает занимаемую должность, наличие ученой степени и ученого звания.

3.6.1.5. Фонд оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок формируется из средств, поступающих в университет за

выполнение фундаментальных и прикладных научных исследований и разработок, оказание научно-технических услуг в зависимости от важности, сложности и объема, и распределяется в соответствии с субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) по фундаментальным исследованиям и прикладным научным исследованиям в области образования, утверждаемой ежегодно Минобрнауки России, по хоздоговорным темам, грантам и договорам – в зависимости от объема средств, утвержденного сметой расходов, и собственных средств университета, выделяемых на проведение работ в сфере научных исследований и разработок.

3.6.1.6. Выплаты компенсационного характера работникам из числа основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал СПО) производятся в соответствии с разделом 3.2 настоящего Положения.

3.6.1.7. Выплаты стимулирующего характера основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал СПО) устанавливаются в соответствии с разделом 3.3 настоящего Положения и Положения об эффективном контракте, включающего критерии и показатели эффективности деятельности НПР, направленные на внедрение эффективного контракта и повышение уровня средней заработной платы указанной категории работников.

3.6.1.8. Основанием для установления работникам из числа основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал СПО) выплат стимулирующего характера по итогам года являются персональные показатели результативности деятельности, которые определяются в процессе ежегодной оценки показателей результативности деятельности основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал СПО) в соответствии с Положением об эффективном контракте.

Научным сотрудникам выплаты стимулирующего характера по итогам года устанавливаются за достижение весомых результатов в области научно-исследовательской деятельности в своих квалификационных уровнях в соответствии с квалификационными уровнями для основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал СПО) в соответствии с Положением об эффективном контракте.

Порядок и организация процедуры установления выплат стимулирующего характера на основании персональных показателей результативности деятельности основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал СПО) университета определяется Положением об эффективном контракте с учетом фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.6.1.9. Работникам из числа совместителей заработная плата устанавливается в полном объеме пропорционально занимаемой ставке, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Исходя из принципа «равной оплаты за труд равной ценности», внутренним совместителям из числа основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал



СПО) отпускные начисляются в полном объеме пропорционально занимаемой ставке, одновременно и за тот же период (учебный год), что и отпускные по основной ставке.

### **3.6.2. Формирование заработной платы других работников**

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

3.6.2.2. Включаемые в штатное расписание университета должности и профессии прочего персонала (АУП, УВП и прочий обслуживающий персонал), не принимающего непосредственного участия в образовательном процессе, а также размеры заработной платы по указанным должностным группам и профессиям дифференцируются в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями.

3.6.2.3. Работникам университета, относящимся к одной из категорий, указанных в пункте 3.2.1 настоящего Положения, не устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей) и за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, если:

- такой работник является руководителем или заместителем руководителя подразделения, службы, внутри которых осуществляется совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- совмещение профессий (должностей) или исполнение в необходимых случаях обязанностей другого (временно отсутствующего) работника предусмотрено индивидуальной нормой труда для данного работника и обусловлено трудовым договором с ним (т.е. входит в круг трудовых обязанностей работника, в том числе в связи с недостаточным объемом работы по основной профессии, должности).

3.6.2.4. С целью определения конкретных размеров заработной платы по должностям и профессиям работников университета, относящихся к категории прочего обслуживающего персонала, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени.

### **3.6.3. Формирование заработной платы педагогических работников среднего профессионального образования (политехнический колледж и политехнический колледж филиала университета)**

3.6.3.1. Должности педагогических работников среднего профессионального образования (далее – преподаватели колледжа) регламентируются приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».



Особенности оплаты труда данной категории педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 4.2.56 Положения о Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15.06.2018 № 682 (далее – приказ Минобрнауки России).

Размеры должностных окладов преподавателей колледжа устанавливаются согласно пункту 3.1. настоящего Положения. Продолжительность рабочего времени для преподавателей колледжа устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и составляет 36 часов в неделю.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую семьсот двадцать часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей семьдесят два часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на десяти учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки,

составляющую семьдесят два часа.

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

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяются на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно.

Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного на начало учебного года объема годовой учебной нагрузки.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей.

3.6.3.2. Заработная плата преподавателей политехнического колледжа включает в себя:

- ставку заработной платы (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.6.3.3. Преподавателям политехнического колледжа могут устанавливаться все компенсационные, стимулирующие и другие формы выплат, предусмотренные настоящим Положением.

3.6.3.4. Часы преподавательской работы, выполненные сверх годовой учебной нагрузки преподавателя политехнического колледжа, оплачиваются дополнительно на условиях почасовой оплаты.

3.6.3.5. Оплата труда преподавателей политехнического колледжа за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников, производится дополнительно на условиях почасовой оплаты после выполнения преподавателем данной учебной нагрузки, установленной при тарификации.

**3.6.4. Условия оплаты труда ректора, президента, проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений**

3.6.4.1. Заработная плата ректора, президента, проректоров и главного

бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.6.4.2. Размер должностного оклада ректора и президента регламентируется приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

3.6.4.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются приказом ректора в процентном отношении к его должностному окладу (на 10-30% ниже).

3.6.4.4. Выплаты компенсационного характера проректорам и главному бухгалтеру производятся в соответствии с разделом 3.2 настоящего Положения.

3.6.4.5. Выплаты стимулирующего характера ректору и президенту устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности в университете в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы университета за счет всех источников финансирования.

3.6.4.6. Для проректоров и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 3.3 настоящего Положения.

3.6.4.7. Условиями установления проректорам и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера по итогам работы являются:

– достижение в прошедшем периоде показателей оценки эффективности работы университета по направлению, курируемому данным проректором;

– успешное выполнение прочих уставных задач университетом по конкретному направлению, курируемому данным проректором;

– оценка, полученная университетом в Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по данному направлению работы, в соответствии с которой ректору устанавливается выплата стимулирующего характера.

3.6.4.8. Заработная плата руководителей структурных подразделений состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

### **3.7. Условия изменения размера или отказ от выплаты стимулирующих надбавок**

3.7.1. Стимулирующая часть заработной платы работника университета (применительно к совокупности включенных в нее стимулирующих выплат регулярного характера) может быть уменьшена в процентном отношении к ее первоначальному размеру по следующим основаниям:

– за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника университета возложенных на него трудовых обязанностей (за невыполнение или ненадлежащее выполнение установленной нормы труда);

– за невыполнение решений ученого совета университета, приказов ректора, распоряжений руководителя соответствующего структурного подразделения университета;



– за нарушение сроков исполнения приказов и поручений ректора, подготовки справок, планов, отчетов и иной документации, сроки представления которой установлены локальными нормативными актами университета или распоряжениями ректората в пределах предоставленных им полномочий;

– за нарушение дисциплины труда по основаниям, установленным Правилами внутреннего распорядка университета.

3.7.2. Конкретный размер уменьшения стимулирующей части заработной платы работника университета (применительно к совокупности включенных в нее стимулирующих выплат регулярного характера), а также период, на который устанавливается такое уменьшение, определяются приказом ректора на основании инициативы ректора либо представления проректоров, курирующих структурные подразделения, руководителей соответствующих структурных подразделений (за исключением случаев уменьшения стимулирующей части заработной платы работников университета, находящихся в непосредственном подчинении ректора).

3.7.3. В случаях и в порядке, предусмотренных в пунктах 3.7.1., 3.7.2. настоящего Положения, аналогичным образом может быть принято решение об отмене установленных работнику университета стимулирующих выплат разового характера (премий).

3.7.4. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета по независящим от университета причинам, ректор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат на определенный срок либо пересмотреть их размеры на основании решения ученого совета университета по согласованию с представительным органом работников университета.

3.7.5. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

### **3.8. Почасовая оплата труда**

3.8.1. Работники университета могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда.

3.8.2. При необходимости исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, относящегося к категории основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал СПО), совмещения работником должности основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал СПО), привлечения к преподавательской работе сторонних специалистов-практиков, а также в других случаях, требующих обеспечения бесперебойного осуществления основной деятельности вуза, выполнение работы (трудовых обязанностей) работником может осуществляться в соответствии с трудовым договором на условиях почасовой оплаты труда.

Объем годовой учебной нагрузки преподавателя, оплачиваемый по

договору возмездного оказания услуг, не должен превышать 300 часов.

3.8.3. Размеры (ставки, тарифные ставки) почасовой оплаты труда за выполнение работниками соответствующих видов педагогической работы (видов учебной нагрузки) определяются университетом самостоятельно и вводятся в действие приказом ректора.

3.8.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда ППС устанавливаются на основе расчетов финансового управления по ФОТ и носят дифференцированный характер в зависимости от обучаемого контингента – студенты, аспиранты или слушатели системы дополнительного образования, а также в зависимости от квалификации и уровня профессиональной подготовки работников, привлекаемых для выполнения работы на условиях почасовой оплаты труда, с учетом отнесения соответствующих должностей основного персонала (ППС, научные работники и основной персонал СПО) к квалификационным уровням в рамках, предусмотренных ПКГ.

### **3.9. Другие формы и виды выплат**

3.9.1. Дополнительно к заработной плате работнику могут выплачиваться социальные выплаты и материальная помощь в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам университета, принимаемом ученым советом университета и утверждаемом приказом ректора.

3.9.2. В университете конкретные виды работ могут выполняться и оплачиваться в рамках договоров гражданско-правового характера, однако настоящее Положение не распространяется на отношения по выплате вознаграждений за выполнение работ, оказание услуг (в том числе преподавательских услуг) по данным договорам.

3.9.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в университете применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

3.9.4. Должности, не предусмотренные ПКГ, приравниваются по оплате труда к должностям на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Размеры окладов устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями.

## **4. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ УНИВЕРСИТЕТА**

4.1. Штатное расписание университета является локальным нормативным актом, устанавливающим основания для заключения трудовых договоров о выполнении работы по конкретным должностям или профессиям и обеспечивающим финансовое планирование расходов университета на оплату труда работников.

4.2. Штатное расписание ежегодно утверждается ректором и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих в университете по категориям профессорско-преподавательского, научного, административно-

хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, прочего обслуживающего персонала. Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.3. Штатное расписание университета оформляется по источникам финансирования.

4.4. Штатное расписание университета в части должностей ППС формируется в соответствии со структурой университета и установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся и преподавателей.

4.4.1. Штатное расписание университета в части должностей ППС утверждается ректором ежегодно на предстоящий учебный год не позднее первого сентября.

4.4.2. Штатное расписание университета в части должностей ППС может корректироваться в течение текущего учебного года по инициативе ректора либо на основании представлений проректоров или руководителей соответствующих подразделений приказами ректора.

4.5. Штатное расписание университета в части должностей работников (за исключением должностей ППС) и профессий рабочих формируется в соответствии со структурой университета в зависимости от кадровых потребностей подразделений, объемов выполняемых ими работ, инфраструктуры университета, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов, сложившейся системы администрирования, а также в соответствии с нормативами, рекомендованными Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

Штатное расписание может корректироваться приказами ректора в течение текущего календарного года по инициативе ректора либо на основании представлений проректоров или руководителей соответствующих подразделений.

4.6. Штатное расписание и изменения к нему утверждаются отдельными приказами ректора.

## **5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

5.1. Заработная плата выплачивается работникам по личному заявлению на банковский счет работника или наличными деньгами в кассе университета.

5.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается Коллективным договором не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет с работником производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении работника.

5.4. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три



дня до его начала.

5.5. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в соответствии с действующим законодательством.

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. С момента регистрации Коллективного договора ФГБОУ ВО «МГТУ» утрачивают силу все локальные нормативные акты университета в сфере оплаты труда, действовавшие до введения настоящего Положения.

6.2. Вопросы оплаты труда, не урегулированные Коллективным договором университета и настоящим Положением, могут быть урегулированы локальными нормативными актами, принимаемыми в порядке, установленном настоящим Положением.

6.3. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.4. Конференция работников и обучающихся делегирует ректору право уточнять и корректировать содержащиеся в Коллективном договоре правила при необходимости оперативного реагирования на изменение обязательных требований законодательства Российской Федерации, устанавливающего правовой статус федеральных государственных вузов и условия ведения ими приносящей доход деятельности.

6.5. Все изменения, затрагивающие систему оплаты труда в университете, вносимые по инициативе одной из сторон, рассматриваются и проходят процедуру согласования в порядке, предусмотренном Коллективным договором.

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
ФГБОУ ВО «МГТУ»

**Соглашение  
об охране труда и технике безопасности федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения высшего образования  
«Майкопский государственный технологический университет»**

**1. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ НЕСЧАСТНЫХ  
СЛУЧАЕВ**

1.1. Издание приказа «Об организации охраны труда в ФГБОУ ВО «МГТУ».

1.2. Издание приказа «Об организации работы по обеспечению пожарной безопасности в ФГБОУ ВО «МГТУ».

1.3. Контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда и пожарной безопасности.

1.4. Обеспечение проведения специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

1.5. Проведение занятий по соблюдению мер пожарной безопасности и охраны труда в ФГБОУ ВО «МГТУ».

1.6. Разработка программ и проведение вводного инструктажа, первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте и инструктажа по пожарной безопасности со всеми вновь принимаемыми на работу в ФГБОУ ВО «МГТУ». Со всеми работниками не реже 1 раза в полугодие проводится повторный инструктаж по охране труда на рабочем месте.

1.7. Регулярное проведение занятий и инструктажей по предупреждению аварий и травматизма со следующими категориями работников:

- водителем составом;
- электромонтёрами по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда и сварщиками;
- плотниками, слесарями-сантехниками;
- малярами строительными и столярами.

1.8. Регулярная проверка знаний работников ФГБОУ ВО «МГТУ», связанных с эксплуатацией электрооборудования.

1.9. Проверка состояния охраны труда и соблюдение правил пожарной безопасности в структурных подразделениях и на всех факультетах в течение всего года (согласно плану и графику).

1.10. Проведение совместно с представителями соответствующих подразделений ФГБОУ ВО «МГТУ» и уполномоченными (доверенными лицами) по охране труда профсоюзов или трудового коллектива проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования на

соответствие их требованиям правил и норм по охране труда и пожарной безопасности, эффективности работы вентиляционных устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты.

1.11. Составление отчетов по охране труда в соответствии с установленными формами и сроками.

1.12. Рассмотрение писем, заявлений и жалоб работников и обучающихся по вопросам охраны труда и пожарной безопасности, подготовка предложений ректору по устранению указанных в них недостатков в работе и ответов заявителям.

1.13. Укомплектование ФГБОУ ВО «МГТУ» средствами сигнализации и пожарным оборудованием до установленных норм.

1.14. Расследование и учет несчастных случаев в ФГБОУ ВО «МГТУ».

1.15. Обеспечение выплат единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье, пострадавшей в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

1.16. Возможность участия технических экспертов труда от Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Предоставление информации в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

1.17. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание ФГБОУ ВО «МГТУ». Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20,0 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30,0 процентов) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в соответствии с Федеральным законом от 08.12.2020 № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования



Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов».

## **2. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ ЗАБОЛЕВАНИЙ**

2.1. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

2.3. Комплектование учебных классов, лабораторий, гаража, мастерских медицинскими аптечками первой помощи.

2.4. Проверка готовности системы отопления к зимнему сезону.

2.5. Доведение освещения кабинетов, учебных классов, лабораторий, мастерских и других служебных помещений до положенных норм.

2.6. Обеспечение работников ФГБОУ ВО «МГТУ» необходимой сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

## **3. УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА В МЕРОПРИЯТИЯХ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, суде.

3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в ФГБОУ ВО «МГТУ», выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, данным соглашением.

3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в ФГБОУ ВО «МГТУ», либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.