

От работников:

председатель профкома
ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский
Университет ГПС МЧС России

Л.Ш. МАМЛЕЕВА

« 09 » июня 2021 г.



От работодателя:

начальник
ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский
Университет ГПС МЧС России

Б.В. ГАВКАЛЮК



« 09 » июня 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной
службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской
обороны, чрезвычайным ситуациям
и ликвидации последствий стихийных бедствий»
на период с 5 мая 2021 года –
по 5 мая 2024 года

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 11 " июня 2021 г.

рег. № 14950/21-КД

Подпись

Одобен (утвержден)
на общем собрании работников
20 апреля 2021 года

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий».

Коллективный договор составлен в соответствии с положениями Федеральных законов от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ "Трудовой кодекс Российской Федерации" (с последующими изменениями и дополнениями) (далее – ТК РФ), от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах их правах и гарантии деятельности" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами МЧС России, принятыми в пределах его компетенции.

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» (в дальнейшем – Учреждение).

Работник – физическое лицо, работающее в Учреждении на основе трудового договора, получающее за свой труд вознаграждение, предоставляемое из бюджетных или внебюджетных источников финансирования.

Молодой специалист – работник в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу в Учреждение на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

Молодые работники – лица в возрасте до 30 лет без установления требований к уровню их профессионального образования.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (40 ТК РФ).

Профсоюз – объединенная первичная профсоюзная организация Учреждения.

Профсоюзный комитет – профсоюзный комитет объединенной первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профком)

Мамлеевой Людмилы Шамильевны (именуемые далее – Работники), и начальника университета генерал-майора внутренней службы Гавкалюка Богдана Васильевича (именуемого далее – Работодатель), который представляет интересы Учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны коллективного договора являются равноправными деловыми партнерами и подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профком единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в соответствии с нормами действующего законодательства;

Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности выполняемых работ;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга;

- в трехдневный срок сообщить работодателю об изменении учетных данных (фамилия, адрес, телефон и т.д.) и о своей нетрудоспособности в соответствии с локальным актом Учреждения, в случае чрезвычайного происшествия – немедленно.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока (ст. 43 ТК РФ). По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.7. Работники предоставляют право профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, и вносить такие изменения без созыва собрания или конференции трудового коллектива. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением.

1.8. В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.9. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем Работникам Учреждения.

2.2. Данный коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения, независимо от принадлежности к профсоюзу и места нахождения филиала или представительства Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора и порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом

соответствующих положений законодательства Российской Федерации, Отраслевого соглашения, коллективного договора и иных локальных актов Учреждения.

Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с законодательством Российской Федерации, актами МЧС России.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные законодательством Российской Федерации, актами МЧС России, являются недействительными и не могут применяться.

Не допускается установление в коллективном договоре условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

Трудовой договор с работниками Учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Представитель Работодателя, Работодатель, обязан до подписания трудового договора с работником Учреждения ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, Отраслевым соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

3.2. Все вопросы, связанные с сокращением численности работающих и штатов, в том числе связанные с изменением структуры Учреждения или его реорганизацией (преобразованием), рассматриваются с участием профкома с учетом Отраслевого соглашения.

3.3. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами МЧС России, принятыми в пределах его компетенции.

Не допускается увольнение беременных женщин; женщин, имеющих детей до 3-х лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14-ти лет (ребенка-инвалида – до 18-ти лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации; работникам, получившим на данном предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях; инвалидам войны и членам семей военнослужащих, погибших или пропавших без вести при защите Отечества;

изобретателям; женам (мужьям) военнослужащих, гражданам, уволенным с военной службы, – по работе, на которую они поступили впервые после увольнения с военной службы; лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы; инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой, участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986-1990 годах, а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам.

3.4. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов Работники должны быть предупреждены об увольнении не менее, чем за 2 месяца.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством о труде, Отраслевым соглашением, а также настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, установленных законодательством.

3.7. Работодатель согласовывает с профкомом приказы, распоряжения, затрагивающие права и интересы Работников в сфере труда и социальной защищенности, до их подписания.

3.8. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий труда по инициативе Работодателя, а также о введении, замене и пересмотре норм труда Работодатель извещает Работников и профком не позднее, чем за два месяца.

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение предупредительного срока.

Работодатель при массовом сокращении численности или штата работников обязуется, не позднее, чем за 3 месяца, уведомить профсоюз, а также службу занятости.

При сокращении численности или штата не допускаются увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии другая имеющаяся у работодателя работа (как вакантная должность или работа,

соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа).

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за два месяца.

Работодатель, при наличии необходимости у последнего, обязан содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Работодатель обязан в случае массового увольнения использовать другие возможности по защите интересов трудового коллектива и трудоустройству работников, в частности:

обеспечить преимущественное право на оставление на работе лиц, перечисленных в статье 179 ТК РФ;

естественное освобождение рабочих мест (увольнение совместителей, призыв и поступление на военную службу, отмену (ограничения) совмещения профессий (должностей), выход на пенсию).

При реорганизации организации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации.

3.10. В Трудовом договоре может быть предусмотрено, что в случае направления работника на обучение за счет средств работодателя, работник обязуется отработать у работодателя определенный срок. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

3.11. При проведении аттестации работников Учреждения, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель соответствующего выборного профсоюзного органа.

3.12. Работодатель: организует награждение работников Учреждения государственными наградами Российской Федерации и ведомственными наградами МЧС России в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Рассматривает ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников Учреждения к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными знаками отличия МЧС России.

3.13. Работодатель оказывает содействие молодым специалистам и молодым работникам по приоритетным направлениям совместной деятельности Сторон, отраженным в Отраслевом соглашении.

Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской

Федерации, содержащие нормы трудового права, не имеющие особенностей применения в МЧС России, применяются со дня вступления их в силу без дополнительного объявления актами МЧС России.

Акты МЧС России, затрагивающие социально-трудовые интересы работников Учреждения, доводятся в установленном порядке до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в течение трех дней со дня их официального поступления.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, по согласованию с профкомом (далее – ПВТР).

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику).

Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.2. Учет рабочего времени ведется ежедневно в таблице учета использования рабочего времени. Порядок регулирования режимов труда и отдыха определяется в соответствии с ПВТР, разработанным Работодателем с учетом мнения профкома.

Для работников Учреждения, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ПВТР.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников Учреждения. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, по согласованию с работодателем, допускается увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для Работников Учреждения составляет не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), кроме водителей, выполняющих междугородние рейсы.

Работодатель обеспечивает работникам Учреждения нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством Российской Федерации установлена иная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для Работников Учреждения в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-для медицинских Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (для врачей, проводящих амбулаторный прием, и врачей-стоматологов устанавливается 33 часовая рабочая неделя);

-для преподавателей не более 36 часов преподавательской деятельности в неделю (ст. 333 ТК РФ).

-для женщин, работающих в филиалах Учреждения и в представительствах, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, обеспечивается 36 - часовая рабочая неделя. При этом денежное содержание (заработная плата) выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

По просьбе работников Учреждения Работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размерах, не ниже установленных частью первой статьи 152 Трудового кодекса для оплаты сверхурочной работы.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной

статьи 94 Трудового кодекса, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Для отдельных работников Учреждения может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они при необходимости эпизодически могут привлекаться к исполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается ПВТР, принимаемым с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

4.4. В предпраздничные дни продолжительность работы сокращается на 1 час. Это применяется и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.5. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста, лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Для обеспечения разрешения производственных и организационных вопросов в Учреждении могут допускаться дежурства в выходные дни, которые компенсируются предоставлением выходных дней.

Привлечение отдельных работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных частью второй статьи 99 Трудового кодекса, производится работодателем с их письменного согласия. В других случаях привлечение работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса) производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных

случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.7. В соответствии со ст. 96 ТК РФ, ночное время определено с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Условия и порядок работы в ночное время определяется ПВТР.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.8. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Им является:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.9. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которые не включаются в рабочее время.

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех Работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

Ежегодный отпуск инвалидами войны используется в удобное для них время.

Также указанной категории предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в году. Инвалидам войны I и II групп при недостаточности ежегодного и ежегодного дополнительного отпусков для лечения и проезда в санаторно-курортные организации и обратно разрешается выдавать листки временной нетрудоспособности на необходимое число дней и производить выплату пособий по государственному социальному страхованию независимо от того, кем и за чей счет предоставлена путевка.

Отпуск ветеранами боевых действий используется в удобное для них время. Также указанной категории предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году. (К ветеранам боевых действий относятся лица в соответствии с определением, содержащимся в статье 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ "О ветеранах").

Работающим инвалидам, основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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.

Работникам Учреждения, работающим в филиалах Учреждения и в представительствах, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней;
- в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате - 8 календарных дней.

На работников Учреждения, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей распространяются порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно, предусмотренные статьей 325 Трудового кодекса.

Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за стаж работы в федеральной противопожарной службе:

- от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;
- от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;
- от 15 до 20 лет – 10 календарных дней;
- свыше 20 лет – 15 календарных дней;

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

Отдельным работникам в соответствии с Трудовым отпуском Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами предоставляется ежегодный

оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Женщинам, работающим в Учреждении и имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, Работодатель предоставляет первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.11. Очередность предоставления и графики отпусков установлены ПВТР.

По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя, патронатного воспитателя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель предоставляет вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.

4.12. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска:

с сохранением среднего заработка - в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами МЧС России, принятыми в пределах его компетенции.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака либо регистрации брака детей, смерти супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных

братьев и сестер) - до пяти календарных дней;

работникам Учреждения - матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс), на День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) – один календарный день;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.13. Стороны договорились, что в Учреждении может применяться неполный рабочий день с сохранением заработной платы для лиц, частично утративших трудоспособность вследствие работы в Учреждении, в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.14. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.15. По соглашению между Работником и Работодателем учебные отпуска могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску и наоборот.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника учреждения может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Работнику Учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных

оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в Учреждении и имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), Работодатель предоставляют первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы - в период, когда позволяют производственные условия.

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности; исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также беременных женщин.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

5. Оплата труда

Работодатель принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы и формированию фонда оплаты труда работников Учреждения.

Работодатель обеспечивает оплату труда работников в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами МЧС России в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на оплату их труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации денежного содержания (зарботной платы) в установленные Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации

сроки.

Стороны договорились, что Работодатель проводит индексацию заработной платы согласно ст. 134 ТК РФ. Повышение должностного оклада в результате индексации не является изменением условий трудового договора и не требует подписания дополнительных соглашений между Работником и Работодателем.

Работодатель регулирует оплату труда работников Учреждения в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и МЧС России.

Работодатель обязуется выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Оплата труда работников производится в соответствии с постановлением 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" и приказом МЧС России от 14.12.2019 № 747 "Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России".

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с «Положением об оплате труда ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России», являющимся неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 1).

Оплата труда в подразделениях Учреждения, финансируемых за счет внебюджетных средств, производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, содержащихся за счет приносящей доход деятельности» (Приложение № 2).

5.2. Работодатель обязуется выплачивать Работникам, выполняющим установленную норму выработки (времени) и свои должностные обязанности, заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

5.3. Расчеты по заработной плате Работниками производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующем порядке:

- заработная плата – 23 числа за первую половину отработанного месяца;
- окончательный расчет за месяц по заработной плате производится 8 числа месяца, следующего за отработанным.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской

Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.(ст. 236 ТК РФ).

5.4. При расчете заработной платы производится расчет всех видов выплат, компенсаций, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами МЧС России, принятыми в пределах его компетенции.

По результатам специальной оценки условий труда компенсации Работникам Учреждения за работу с вредными условиями труда осуществляются согласно локальному акту Университета.

До проведения специальной оценки условий труда обеспечивается повышенная оплата труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в ранее установленном порядке.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника.

Информирование Работников производится в финансовом отделе Университета в форме расчетного листка, который содержит следующую информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В иных обстоятельствах информирование производится по письменному заявлению Работника.

5.5. Выплата отпускных Работникам производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

Работодатель производит доплату работникам за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

Работодатель сохраняет замещаемую должность (место работы) и денежное содержание (среднюю заработную плату) за работниками Учреждения на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни.

Работодатель устанавливает и пересматривает нормы затрат труда на основе технико-экономических обоснований с обязательным извещением работников Учреждения, которых касаются изменения, не позднее чем за два месяца до их введения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель производит оплату труда работникам Учреждения за сверхурочную работу в соответствии с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются «Положением об оплате труда ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России», являющимся неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 1) и «Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, содержащихся за счет приносящей доход деятельности» (Приложение № 2).

В соответствии с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника учреждения, работающего 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.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

При невыполнении норм труда, неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении должностных (трудовых) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Заработную плату работникам Учреждения выплачивают не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения, как правило, в месте выполнения работы либо перечисляется на указанный ими счет в банке на условиях, определенных

коллективным договором, трудовым договором.

Работодатель оказывает работникам учреждения материальную помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда в порядке, установленном коллективным договором.

К денежному содержанию заработной плате работников, проходящих службу, работающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе отдаленных, применяются коэффициенты (районные, за службу, работу в высокогорных районах, за службу, работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки в размерах и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации для граждан, работающих в этих районах и местностях.

При направлении на дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение с отрывом от работы работником на весь период обучения сохраняются место работы и среднемесячная заработная плата на этот период.

Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса.

Удержания из заработной платы также могут производиться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6. Охрана труда

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Разрабатывать, финансировать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников Учреждения.

6.1.2. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих

местах работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации силами сторонней организации, согласно очередности и необходимости.

6.1.3. Финансировать мероприятия по охране труда, включая СОУТ рабочих мест, в пределах выделяемых субсидий бюджетных средств, а так же из внебюджетных финансово – экономических возможностей Учреждения.

6.1.4. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда и все виды инструктажей по охране труда на рабочих местах в структурных подразделениях Учреждения.

6.1.6. Разрабатывать новые и пересматривать имеющиеся инструкции по охране труда по видам работ применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ, согласованные с профкомом.

6.1.7. Систематически информировать Работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.1.8. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильность применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. По результатам СОУТ определять перечень профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, для которых устанавливаются дополнительные льготы и компенсации (ст. 222 ТК РФ).

6.1.10. Осуществлять иные обязанности и полномочия, предусмотренные законодательством Российской Федерации в сфере охраны труда и Отраслевым соглашением.

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

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;
- применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда на рабочем месте;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- отказываться от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника до устранения этой опасности.

6.3. В Учреждении может создаваться совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и полномочных представителей профкома

Учреждения.

Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

Членам комиссии по охране труда предоставляется два часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей, а также возможность обучения по вопросам охраны труда не менее трёх дней в году с сохранением средней заработной платы.

6.4. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в организации и поддержании здоровых и безопасных условий труда в своих подразделениях, применялись меры морального и материального поощрения по ходатайству профкома ежегодно до первого декабря текущего года.

Структура службы охраны труда в Учреждении и численность работников службы охраны труда определяются Работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель создает и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда.

6.5. В целях сохранения жизни и здоровья работников, работодатель ежегодно разрабатывает и осуществляет конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, снижение рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и сохранения здоровья работников Учреждения, а также обеспечивает:

а) безопасность работников Учреждения при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве техники, инструментов, сырья и материалов;

б) приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации в области технического регулирования порядке, в соответствии с установленными нормами гражданским служащим, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, контролирует правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

в) условия, соответствующие требованиям правил пожарной безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;

г) режим труда и отдыха работников Учреждений в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

д) обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке

обучение и инструктаж по соблюдению обязательных требований пожарной безопасности, охране труда, стажировку, а также проверку знаний в области пожарной безопасности и требований охраны труда;

ж) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации по вопросам специальной оценки условий труда;

з) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения 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, а также в случае медицинских противопоказаний;

и) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

к) перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на рабочем месте, на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами Работодателя, либо за его счет;

л) расследование и учет в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

м) предоставление каждому работнику времени для прохождения диспансеризации (профилактического медосмотра) и порядок прохождения осуществляется в соответствии с ПВТР;

6.6. Работник:

а) обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;

б) вправе принять личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

в) обязан соблюдать требования пожарной безопасности, устанавливающие правила поведения, порядок организации производства и (или) содержания территорий, зданий, сооружений, помещений Учреждения и других объектов защиты в целях обеспечения пожарной безопасности.

Работодатель ежегодно проводит анализ состояния производственного травматизма, разрабатывает мероприятия по его снижению (недопущению), подготавливает и сдает в установленном порядке государственную статистическую отчетность.

На работах с вредными условиями труда работникам Учреждения бесплатно

выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с установленными нормами.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации создают комитеты (комиссии) по охране труда. В состав комитетов (комиссий) на паритетной основе включаются работодателя и представители выборных органов первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан рассматривать предложения выборного профсоюзного органа по вопросам охраны труда в установленные сроки.

Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам охраны труда и здоровья работников обязательны к рассмотрению Работодателем.

В случае установления факта грубой неосторожности работника Учреждения, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводящей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения выборного профсоюзного органа.

Стороны предусматривают в коллективных договорах предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным профсоюзных комитетов по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда, а также для их обучения.

7. Гарантии и защита работников Учреждения

Работодатель обязуется:

7.1. Для обеспечения социальной защищенности Работников Работодатель в дополнение к минимальным государственным гарантиям может оказывать разовую материальную помощь:

- семьям погибших вследствие несчастного случая в Учреждении;
- Работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания в Учреждении;
- в случае смерти Работника.

7.2. Работодатель может премировать работников в связи с празднованием дня Пожарной охраны, День выпуска, День учебного заведения и День спасателя из средств от приносящей доход деятельности.

7.3. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, производственной или профессиональной (кроме случаев бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или

токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

При переводе работника, 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 у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе 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 (ст.182 ТК РФ).

7.4. При рассмотрении жалоб, заявлений, обращений коллектива и отдельных работников по вопросам оплаты и охраны труда, трудовых споров и конфликтов Работодатель своевременно рассматривает разногласия, принимает взаимоприемлемые решения и оказывает помощь в их практической реализации.

Профком обязуется:

7.5. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях Учреждения по оздоровлению Работников.

7.6. Осуществлять выплату в размере 3 тысячи рублей при вступлении в брак и на рождение ребенка членам профсоюза в возрасте до 35 лет, имеющим стаж в профсоюзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания не менее 1 года, за счет средств профсоюза.

7.7. Оказывать дополнительную защиту имущественных интересов членов профсоюза и членов их семей в связи:

- с нарушением здоровья в результате несчастного случая, травмы в течении 365(6) дней в году и 24 часа в сутки

- летальным исходом в результате заболевания или несчастного случая.

Работодатель:

обеспечивает своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного страхования, предоставляют в указанные фонды сведения о застрахованных лицах в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работнику в соответствии с нормами действующего законодательства за счет средств работодателя и Фонда социального страхования;

в индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представляют в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

Погребение работников Учреждения, погибших (умерших) в связи с исполнением служебных обязанностей, а также уволенных со службы работников, умерших вследствие причинения им телесных повреждений или иного вреда здоровью в связи с исполнением служебных обязанностей, осуществляется за счет средств Работодателя.

Оказание ритуальных услуг, погребение погибших (умерших) участников

Великой Отечественной войны, ветеранов боевых действий, инвалидов войны, ветеранов военной службы производится в местах захоронения с учетом пожеланий их родственников (военнослужащих - с отданием воинских почестей). Для указанных категорий ветеранов расходы, связанные с подготовкой к перевозке тела, перевозкой тела к месту захоронения, кремированием, погребением, изготовлением и установкой надгробного памятника, возмещаются за счет средств МЧС России.

Согласно законодательству Российской Федерации Работодатель предоставляет работникам гарантии и компенсации в случаях:

- а) направления в служебные командировки;
- б) переезда на работу в другую местность;
- в) исполнения государственных или общественных обязанностей;
- г) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- д) в других случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, действующим «Отраслевым соглашением по организации системы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», настоящим коллективным договором.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и ст.30 Трудового кодекса РФ.

8.3. Работодатель содействует деятельности профкома, реализации законных прав Работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профкома со стороны руководителей Учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц Учреждения. Вновь принимаемых на работу Работников Работодатель должен знакомить с деятельностью профкома, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с профкомом.

8.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование оборудованную комнату, оборудованную компьютером с установленной системой СКАЙП для оперативной информационной связи по схеме «Комитет Межрегиональной организации ⇔ Профком первичной профсоюзной организации».

8.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы в размере одного процента заработной платы

Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

8.6. Для осуществления уставной деятельности профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Совместно с воспитательным отделом университета проводит культурно-просветительскую, оздоровительную работу среди работников и членов их семей.

Нормативные правовые акты МЧС России, затрагивающие социально-трудовые интересы работников Учреждения, доводятся в установленном порядке до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в течение трех дней со дня их официального поступления в Учреждение.

8.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.8. Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.9. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10. Работодатель обязуется создавать условия для организации профкома и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также знакомить профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля соблюдения законодательства о труде, правил по охране труда, выполнения коллективного договора, отраслевого соглашения, члены профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать все рабочие места в Учреждении;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;

8.12. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома или его представителя в оперативных совещаниях на уровне руководства Учреждения.

8.13. Представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации рабочих мест, по расследованию несчастных случаев на

производстве и реорганизации.

8.14. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, собраний трудового коллектива при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения.

8.15. Работодатель может поощрять руководителя выборных органов первичной профсоюзной организации и его заместителя за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы, Отраслевым соглашением, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций регламентируются статьей 377 Трудового кодекса, статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и могут конкретизироваться в коллективных договорах.

Работодатель, органы первичной профсоюзной организации представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения коллективного договора, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

Работодатель:

а) не препятствует вступлению работников Учреждений в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

б) обеспечивает профсоюзным органам соблюдение прав и гарантий их деятельности в Учреждении;

в) предоставляет профсоюзным органам по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

г) предоставляют бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации для обеспечения их деятельности в интересах работников Учреждения оборудованные помещения, средства связи;

д) предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

Работодатель предоставляет следующие гарантии трудовых прав работникам Учреждения, входящим в состав выборных органов первичных профсоюзных организаций: освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов с сохранением занимаемой должности и денежного содержания (средней заработной платы) за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников Учреждения, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций

Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

Работодатель имеет право поощрять морально и материально руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

Работники Учреждения, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники Учреждения.

Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, их структурных подразделений (профсоюзных бюро), не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения должностей, численности или штата работников Учреждения, вследствие недостаточной их квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с соблюдением общего порядка увольнения.

Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников Учреждения в пятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.3. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. (приложение № 3).

9.4. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, профкома, отдельных Работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

На время осуществления деятельности по контролю выполнения коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии не могут быть подвергнуты

дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством. В Учреждении формируется комиссия по трудовым спорам, которой подведомственны все трудовые споры, возникающие в Учреждении, за исключением споров, по которым установлен другой порядок рассмотрения (приложение № 4).

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, включая его филиал и все представительства.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников
ФГБОУ ВО Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) системы МЧС России» (далее – приказ от 14.12.2019 № 747) и другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- а) порядок определения размеров должностных окладов (тарифных ставок) работников Университета по профессиональным квалификационным группам;
- б) порядок определения должностных окладов руководителей их заместителей и главных бухгалтеров Университета;
- в) наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, а также критерии их установления;
- г) наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера, а также критерии их установления;
- д) условия выплаты материальной помощи;
- е) порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета;

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета за счет средств федерального бюджета.

2. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) заработной платы работников Университета.

2.1. Размеры должностных окладов работников университета устанавливаются согласно таблицам должностных окладов Приложения №1 к Приказу МЧС России от 14.12.2019 № 747.

2.2. Наименование должностей, специальностей и трудовых функций работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяются приказом университета в установленном порядке.

3. Размеры должностных окладов руководителей Университета их заместителей и главных бухгалтеров

3.1. При назначении на должность начальника Университета вольнонаемным работником, должностной оклад начальника Университета устанавливается приказом должностных лиц, наделенных в отношении начальника Университета полномочиями работодателя, в соответствии с Приложением №1, таблица № 6 к Приказу МЧС России от 14.12.2019 № 747.

3.2. Должностные оклады заместителей начальника Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада начальника Университета (ректора) (Приложение №1, таблица № 6 к Приказу МЧС России от 14.12.2019 № 747.)

3.3. Должностные оклады руководителей структурных подразделений, их заместителей устанавливаются в размере на 10-40 процентов ниже должностного оклада соответствующего начальника.

3.4. Должностные оклады заместителей начальника Университета и руководителей структурных подразделений, их заместителей устанавливаются приказами Университета.

3.5. В отношении заместителей начальника Университета, руководителей структурных подразделений, их заместителей, должностные оклады, которым установлены в соответствии с приложением № 1 к приказу МЧС России от 14.12.2019 г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 декабря 2019 г., регистрационный № 57011), настоящий Порядок не применяется.

4. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия.

4.1. Работникам Университета выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с Приложением № 2 к приказу МЧС России от 14.12.2019 № 747.

4.2. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

ж) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

з) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

и) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

к) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.3. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

4.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) без учета их увеличения в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.6.1. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ:

л) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за совмещения. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), в том числе при совмещении одной должности (профессии) несколькими работниками. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание, объем и размер выплаты устанавливаются приказом Университета.

м) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере часовой тарифной ставки, за последующие часы в двойном размере часовой тарифной ставки. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

н) работникам оплата труда за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится в следующем размере:

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

– оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

– 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.

о) за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в размере, предусмотренном приказом МЧС России от 14.12.2019 № 747.

4.6.2. Водителям автомобилей выплачивается надбавка:

– при введении ненормированного рабочего дня – 25 процентов тарифной ставки;

– на автомобилях с прицепами – 20 процентов тарифной ставки;

– работающим в городе Санкт-Петербурге – 10 процентов тарифной ставки;

Вышеуказанные надбавки суммируются, при этом сумма надбавок не должна превышать 100 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

4.6.3. Надбавка работникам, непосредственно занятым ведением учета вооружения, боеприпасов, боевой техники, имущества и денежных средств по перечням, утверждаемым начальником университета в размере от 20 до 30 процентов оклада (тарифной ставки).

4.7. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.7.1. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. №573 и Приказом МЧС России от 14.12.2019 № 747.

4.7.2. Конкретные размеры ежемесячной процентной надбавки ежегодно устанавливаются приказом Университета на основании рапорта руководителя структурного подразделения по защите государственной тайны Университета.

4.7.2. Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны Университета выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях в установленном порядке.

4.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.8.1. К заработной плате работников университета, дислоцированных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, устанавливаются районные коэффициенты и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые установлены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

4.8.2. Районный коэффициент применяется по месту фактической постоянной работы независимо от места нахождения университета, в штате которого состоит работник.

Работникам Дальневосточной пожарно-спасательной академии – филиала Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации устанавливается коэффициент – 1,2.

4.8.3. Процентная надбавка устанавливается к заработной плате работникам филиала Университета - Дальневосточной пожарно-спасательной академии за непрерывный стаж работы на предприятиях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка.

4.8.4. Процентную надбавку к заработной плате работникам филиала Университета - Дальневосточной пожарно-спасательной академии расположенного в южных районах Дальнего Востока, за непрерывный стаж работы устанавливает комиссия по установлению стажа для выплаты процентной надбавки к заработной плате работникам Университета, как гражданам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям Университета. Состав комиссии утверждается приказом Университета.

4.8.5. В состав заработка, на который начисляются надбавки, не включаются выплаты по коэффициентам к заработной плате, вознаграждение по итогам работы за год, выплаты по среднему заработку, материальная помощь, а также выплаты, носящие разовый поощрительный характер и не обусловленные системой оплаты труда.

4.9. Выплаты работникам за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда подразделяются на:

4.9.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9.2. В случае, если при проведении специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то данная выплата не производится.

4.9.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата от оклада (тарифной ставки) в соответствии с приказами Университета:

- а) на работах с вредными условиями труда 1 степени, – на 4 процента;
- б) на работах с вредными условиями труда 2 степени, – на 8 процентов;
- в) на работах с вредными условиями труда 3 и (или) 4 степени, – на 12 процентов;
- г) на работах с опасными условиями труда, – на 24 процента.

4.9.4. Данное повышение осуществляется в виде доплаты к должностному окладу (тарифной ставке), при этом новый должностной оклад (тарифная ставка) не образуются. Доплата устанавливается на основании приказа Университета на период действия соответствующих результатов специальной оценки условий труда.

4.9.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.9.6. Медицинским работникам в соответствии с п.п. 60 – 63 (приложение № 2 к Приказу МЧС России от 15.12.2019 № 747) и в соответствии с утвержденным приказом Университета перечнем должностей работников выплачивается надбавка за работу в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере 15 - 60 процентов оклада (тарифной ставки).

4.9.7. Данная выплата производится работникам, работающим на должностях, перечисленных в перечне должностей работников, утвержденном начальником Университета, которым за работу в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда выплачивается надбавка, на основании приказа Университета.

4.10. При этом расходы на указанные цели производятся в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам в виде надбавок, доплат приказами Университета и производятся за счет и в пределах субсидий на выполнение государственного задания, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

5. Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия.

5.1. В целях стимулирования работников Университета к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются выплаты стимулирующего характера. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам и научным сотрудникам Университета по Плану

мероприятий («дорожная карта») в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597;

5.2. К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

5.4.1. Работникам при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в размере до 100 процентов оклада (тарифной ставки).

5.4.2. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников устанавливаются локальными актами Университета.

5.4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается только основным работникам.

5.4.4. Стимулирующие выплаты при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам и научным сотрудникам Университета осуществляются за счет «дорожной карты».

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.5.1. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании приказа МЧС России от 14.12.2019 №747. При необходимости перечни работников и конкретные размеры надбавок за качество выполняемых работ утверждаются приказами Университета.

5.5.2. Работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, соответствующие направленности (профилю) и специфике выполняемой работы, выплачивается надбавка к окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

«Заслуженный» – 15 процентов;

«Народный» – 25 процентов.

Надбавка выплачивается только по месту основной работы.

5.5.3. Работникам, допущенным к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющих ученую степень:

а) кандидата медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук, выплачивается надбавка в размере 25 процентов оклада;

б) доктора медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук, выплачивается надбавка в размере 50 процентов оклада.

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

5.6.1. Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее процентная надбавка) выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников в следующих размерах, при выслуге лет

- а) свыше 1 года – 5 процентов;
- б) свыше 3 лет – 10 процентов;
- в) свыше 5 лет – 15 процентов;
- г) свыше 10 лет – 20 процентов;
- д) свыше 15 лет – 30 процентов;

5.6.2. Назначение процентной надбавки производится на основании приказа Университета по представлению комиссии по установлению стажа работы.

5.6.3. Размер стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам и научным сотрудникам Университета по «дорожной карте» определяется по результатам учебной, методической и научной работы, выраженной в баллах и выполненной за отчетный период, в соответствии с утвержденным положением о выплатах стимулирующего характера «дорожная карта». Подсчет баллов производится согласно расчетам выплат стимулирующего характера профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам и научным сотрудникам Университета, утвержденным начальником университета.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.7.1. Премирование осуществляется в целях обеспечения материальной заинтересованности работников Университета в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышение ответственности за порученный участок работы.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Университетом, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

5.7.2. При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение служебной и исполнительской дисциплины.

5.7.3. Выплата премий по итогам работы за определенный период производится ежемесячно (ежеквартально), одновременно с выплатой заработной платы, по результатам работы за истекший месяц (квартал).

5.7.4. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью устанавливается положением о премировании работников, утверждаемого Приказом Университета.

5.7.5. Снижение размера премии или лишение премии полностью оформляется приказом Университета, с обязательным указанием причины.

5.7.6. Премирование работников осуществляется на основании приказа Университета по представлению руководителей соответствующих подразделений с обязательным согласованием с финансовым подразделением в пределах фонда оплаты труда.

5.7.7. Работникам выплачивается премия за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее годовая премия).

5.7.8. Годовая премия выплачивается в декабре календарного года, за который она выплачивается. Размер годовой премии устанавливается как в процентах к должностному окладу (тарифной ставки), так и в суммарном отношении и рассчитывается пропорционально отработанному времени, исходя из экономии по фонду оплаты труда.

5.7.9. Размеры годовой премии определяются начальником Университета, исходя из экономии по фонду оплаты труда.

5.7.10. Право на получение годовой премии имеют все работники, занимающие должности по утвержденным штатным расписаниям (штатам).

Основанием для выплаты годовой премии работникам являются приказы Университета.

5.7.11. Основания снижения и лишения годовой премии устанавливается положением о премировании.

5.7.12. Снижение размера годовой премии и ее лишение оформляется приказами Университета.

5.7.13. Годовая премия не выплачивается работникам:

- а) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- б) выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- в) находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- г) уволенным с работы за виновные действия (пункты 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- д) принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь в размере трех окладов (тарифных ставок) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при наличии права в текущем году при уходе в основной

(любой из его частей) ежегодный оплачиваемый отпуск на основании приказа Университета и письменного заявления работника (только основным работникам).

6.2. Работникам, не получившим материальную помощь при уходе в очередной отпуск, выплата материальной помощи производится в декабре текущего года на основании приказа Университета и письменного заявления работника в пределах фонда оплаты труда.

6.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам семьи по их заявлению.

6.4. Материальная помощь не выплачивается:

а) работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

б) работникам, выполняющим сезонные работы;

в) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

г) работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;

д) работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5 - 11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух окладов (тарифных ставок) в случаях:

а) рождения (усыновления (удочерения) ребенка - при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт (усыновления, удочерения);

б) смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), родителей работника, лиц находящихся на иждивении у работника - при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;

в) работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания в Учреждении;

г) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств - при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другое);

д) наличия иных уважительных причин, указанных в коллективном договоре или локальном нормативном акте, при предъявлении подтверждающих документов.

6.6. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает начальник Университета на основании письменного заявления работника, с обязательным согласованием с финансовым подразделением и комиссией по социальным выплатам в пределах субсидий на выполнение государственного задания, направленных на оплату труда.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета

7.1. Настоящий Порядок определяет правила формирования и использования фонда оплаты труда работников Университета.

7.2. Выплаты, установленные настоящим Положением, осуществляются за счет субсидий на выполнение государственного задания, направленных на оплату труда работников.

7.3. Фонд оплаты труда работников формируется в расчете на штатную численность работников.

7.4. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

7.4.1. Должностных окладов (тарифных ставок) - в размере 12 окладов (далее - окладный фонд).

В расчет фонда оплаты труда принимаются оклады с учетом их повышений, предусмотренных настоящей системой оплаты труда.

7.4.2. Выплат компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями, от окладного фонда 6%.

Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера может быть увеличен главным распорядителем бюджетных средств в пределах дополнительных лимитов бюджетных обязательств, доведенных на эти цели.

7.4.3. Выплат стимулирующего характера в размере до 100% от окладного фонда. При этом в расчет стимулирующих выплат профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников входит надбавка за выслугу лет, остальные стимулирующие выплаты на основании положений о выплатах стимулирующего характера профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам и научным сотрудникам Университета по Плану мероприятий («дорожная карта») в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597.

Фонд оплаты труда в части выплат стимулирующего характера может быть увеличен главным распорядителем бюджетных средств.

7.4.4. Единовременных выплат стимулирующего характера, осуществляемых на основании решения главного распорядителя бюджетных средств, в размере дополнительных лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на эти цели главным распорядителем бюджетных средств.

7.4.5. Материальной помощи в размере трех окладов (тарифных ставок).

7.4.6. Фонд оплаты труда работников формируется с учетом размеров районного коэффициента, коэффициента за работу в пустынных, безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, определенных соответствующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.5. Начальник Университета при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными пунктами 7.4.2 и 7.4.3 настоящего Положения, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.6. Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- а) увеличения (индексации) окладов (тарифных ставок);
- б) изменения штатов (штатных расписаний, перечней);
- в) существенных изменений условий оплаты труда;
- г) принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;
- д) принятия главным распорядителем бюджетных средств решения об увеличении фонда оплаты труда в части выплат стимулирующего характера;
- е) принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера.

7.7. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться начальником университета на осуществление выплат стимулирующего характера.

7.8. В пределах фонда оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы (трудовые обязанности), с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера (за исключением коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и процентных надбавок за стаж работы в указанных местностях, повышенной оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) окажется ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, работнику производится соответствующая доплата на основании приказа Университета.

Главный бухгалтер
полковник внутренней службы

А.С. Гончаров

Приложение №2
к дополнительному соглашению
от «___» _____ 2020 г.
к коллективному договору

«Приложение № 2
к Коллективному договору
ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский
университет ГПС МЧС России
от 04.06.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет
ГПС МЧС России,
содержащихся за счет средств
от приносящей доход деятельности

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России» (далее - Университет) сверх установленного государственного задания выполняет работы, оказывает услуги юридическим и физическим лицам на платной основе по заключенным договорам. Данная деятельность регламентирована уставом Университета и по тексту настоящего положения именуется приносящей доход деятельностью.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета, которые содержатся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- приказами Министерства Российской Федерации по делам гражданской

обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России» (далее – приказ № 747); от 31.01.2020 № 62 « Об утверждении порядка определения должностных окладов руководителей организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России, их заместителей и главных бухгалтеров и о внесении изменений в приказ МЧС России от 14.12.2019 № 747 (далее - приказ № 62);

- другими нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положение включает в себя:

- порядок определения размеров должностных окладов (тарифных ставок) работников Университета по профессиональным квалификационным группам;

- порядок определения должностных окладов руководителей и их заместителей;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, критерии их установления;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

- условия выплаты материальной помощи;

- порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников Университета.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета, занятых в осуществлении приносящей доход деятельности.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- мнения профсоюзного комитета Университета.

2.2. Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно формирует состав штатного расписания работников, содержащихся за счет средств от приносящей доход деятельности, устанавливает размеры заработной платы работников учреждения, включая размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

2.3. Должностные оклады, тарифные ставки заработной платы работников,

их дифференциация по соответствующим профессиональным квалификационным группам и уровням определяются на основании положений приказов № 747 и № 62.

2.3.1. Должностные оклады работников из числа профессорско-преподавательского состава устанавливаются в соответствии со значениями, предусмотренными пунктами 17 и 19 Приложения № 1 приказа № 747, с учетом наличия ученых степеней и званий на основании предоставленных документов.

2.3.2. Должностные оклады медицинского персонала устанавливаются с учетом наличия категории в соответствии со значениями, предусмотренными в таблице № 3 Приложения 1 приказа №747.

2.3.3. Должностные оклады и тарифные ставки работников административного и вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии со значениями, предусмотренными приказом № 747 для работников соответствующего вида деятельности по занимаемой должности и категории, согласно имеющемуся уровню профессиональной подготовки и опыту работы.

2.3.4. Конкретные размеры тарифных ставок по профессиям рабочих устанавливаются приказами Университета, с учетом сложности выполняемой работы в зависимости от уровня квалификации (разряда) выполняемых работ, установленного профессиональными стандартами

2.3.5. Должностные оклады заместителей начальника университета устанавливаются приказами Университета на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3.6. Должностные оклады руководителей структурных подразделений, их заместителей устанавливаются приказами Университета в размере на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя (ректора).

В отношении руководителей учреждений (филиалов учреждений), заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, должностные оклады которым установлены в соответствии с приложением № 1 к приказу № 62, настоящий порядок не применяется.

2.4. Размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера и повышенной оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.5. Заработная плата категории работников, предусмотренных в п.2.3.1. настоящего положения, в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» подлежит увеличению, исходя из уровня средней заработной платы в регионе, посредством выплат стимулирующего характера, устанавливаемых с учетом персональных достижений работника.

2.6. Сохранение уровня заработной платы работников, в соответствии с требованиями трудового законодательства (статья 135 ТК РФ) при переходе на новую систему оплаты труда, обеспечивается за счет надбавки к окладу по

занимаемой должности (за исключением окладов категорий персонала, предусмотренных в п.2.3.1. настоящего Положения), устанавливаемой через надбавку по повышающему коэффициенту (далее по тексту – повышающий коэффициент), согласно Таблице № 1.

Таблица №1

Повышающий коэффициент
к должностному окладу (тарифной ставке)

Должность работников Университета	Повышающий коэффициент
Руководители учреждения, их заместители и помощники, содержащиеся за счет приносящей доход деятельности (в том числе, заместитель начальника Университета, помощник начальника Университета)	1,70
Начальники (директоры) структурных подразделений Университета (самостоятельных, в составе управления, центра, отдела) Заместители начальника (ректора) структурного подразделения Университета (в составе института, управления, центра, отдела, кафедры)	1,50
Работники Университета (инженерно-технический, административно-хозяйственный, производственный, учебно-вспомогательный, медицинский персонал и иные работники)	1,30
Работники представительств Университета	1,10
Должности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих	1,00

2.6.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу (тарифной ставке) работника, может быть установлен на весь период действия трудового договора в условиях системы оплаты труда, введенной приказом № 747, или на определенный срок.

Повышающий коэффициент к соответствующим должностным окладам (тарифным ставкам) работников устанавливается на основании приказа Университета по представлению руководителя структурного подразделения.

2.6.2. Размер надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) определяется путем умножения размера оклада работника, установленного приказами № 747 и № 62, на повышающий коэффициент с учетом осуществляемого вида деятельности.

2.6.3. Повышающий коэффициент не образует новый должностной оклад по отношению к должностному окладу (тарифной ставке), установленному работнику

приказом № 747 и не учитывается при определении размера компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.7. Заработная плата работников, в том числе, с учетом соответствующих повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности, формируется с учетом требований настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда, установленного планом финансово-хозяйственной деятельности университета (далее – ПФХД) в отношении средств от приносящей доход деятельности на соответствующий календарный год.

2.8. Все должности работников с указанием размеров окладов (тарифных ставок) заработной платы, согласно приказов № 747, № 62, включаются в штатное расписание Университета.

2.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3. УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

б) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.2. Работникам могут производиться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) без учета их увеличения в виде доплат, надбавок, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются приказами Университета на основании документов, подтверждающих соответствующие условия, характер и (или) вид выполняемых работ.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.6.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей).

Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), устанавливается выплата компенсационного характера за совмещение.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание, объем, и размер выплаты устанавливаются приказами Университета с письменного согласия работника.

Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), в том числе при совмещении одной должности (профессии) несколькими работниками. Выплата за совмещение производится за счет экономии фонда оплаты труда.

3.6.2. При сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается:

а) за первые два часа работы - в полуторном размере часовой ставки (часовой тарифной ставки);

б) за последующие часы - в двойном размере часовой ставки (часовой тарифной ставки).

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

3.6.3. При работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

3.6.3.1. Работникам за каждый час работы в ночное время производится доплата в следующем размере:

а) работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций, медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, - из расчета 50 процентов часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время;

б) работникам медицинских организаций, учреждений (подразделений), в том числе водителям санитарного автотранспорта, медицинскому персоналу, - из расчета 40 процентов часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время;

в) остальным работникам, - из расчета 35 процентов часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

3.6.3.2. Работникам оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в следующем размере:

а) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

б) работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный

день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работникам, которым за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6.4. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

3.6.4.1. Водителям автомобилей выплачивается надбавка:

а) при введении ненормированного рабочего времени, - до 25 процентов тарифной ставки;

б) на автомобилях с прицепами, - до 20 процентов тарифной ставки;

в) работающим в городах Москве и Санкт-Петербурге, - до 10 процентов тарифной ставки;

г) обслуживающим медицинские учреждения, - до 20 процентов тарифной ставки;

Надбавки в соответствии с приказом № 62, предусмотренные пунктом 3.6.4.1 настоящего Положения, суммируются, при этом сумма надбавок не должна превышать 100 процентов тарифной ставки.

3.6.4.2. Работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство подразделением выплачивается надбавка:

а) с численностью до 10 человек, - 15 процентов оклада (тарифной ставки);

б) с численностью 10 человек и более, - 25 процентов оклада (тарифной ставки).

3.6.4.3. Работникам, непосредственно занятым ведением учета имущества и денежных средств по перечням, утверждаемым начальником университета, выплачивается надбавка в размере от 20 до 30 процентов оклада (тарифной ставки).

3.6.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

К заработной плате работников подразделений университета, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе, отдаленных, устанавливаются повышающие коэффициенты (районные, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые установлены законодательными и иными нормативно- правовыми актами Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в указанных

районах и местностях.

Районный коэффициент применяется по месту фактической постоянной работы независимо от места нахождения подразделения, в штате которого состоит работник.

Работникам Дальневосточной пожарно-спасательной академии – филиала Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации устанавливается районный коэффициент в размере -1,2.

Работникам Дальневосточной пожарно-спасательной академии – филиала Университета, как работникам предприятий, расположенных в южных районах Дальнего Востока, устанавливается процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в размере 10 процентов - по истечении первого года работы, далее - с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но, всего не выше 30 процентов от заработной платы.

Работникам представительств Университета и работникам Дальневосточной пожарно-спасательной академии – филиала Университета, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы устанавливается на основании решения комиссии Университета по установлению стажа работы персонала. Состав комиссии утверждается приказом Университета.

В состав заработка, на который начисляются указанные процентные надбавки, не включаются: вознаграждение по итогам работы за год, выплаты, определяемые по размеру среднего заработка (за потерю временной нетрудоспособности, отпускные и т.п.), материальная помощь, а также выплаты, носящие разовый поощрительный характер и не обусловленные системой оплаты труда.

3.6.6. Выплаты работникам за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

3.6.6.1. Медицинским работникам в связи с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда выплачивается надбавка в соответствующем размере к должностному окладу за работу в подразделениях и на должностях, согласно перечню пункта 60 Приложения №2 приказа № 747.

Перечень должностей медицинских работников, которым с учетом конкретных условий работы в подразделениях и на должностях, предусмотренных пунктом 60 Приложения № 2 приказа №747, которым устанавливается доплата от оклада (тарифная ставка), в том числе и за каждый час работы в данных условиях, утверждается приказом Университета по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, надбавка выплачивается в размере 30 процентов оклада (тарифной ставки).

3.6.6.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.6.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, оклады (тарифные ставки) повышаются в соответствии с приказами руководителей:

- а) на работах с вредными условиями труда 1 степени, - на 4 процента;
- б) на работах с вредными условиями труда 2 степени, - на 8 процентов;
- в) на работах с вредными условиями труда 3 и (или) 4 степени, - на 12 процентов;
- г) на работах с опасными условиями труда, - на 24 процента.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом № 747, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу и научным сотрудникам Университета по Плану мероприятий («дорожная карта») в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются, с учетом сложности выполняемой работы в зависимости от уровня квалификации (разряда) выполняемых работ, установленного профессиональными стандартами.

4.2. Работникам может быть установлена персональная выплата стимулирующего характера с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Максимальный размер персональной выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.3 Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия устанавливаются приказами Университета в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютном значении в виде надбавок или доплат в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4. К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся:

- а) успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и трудовых обязанностей;

- б) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- в) применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом Университета на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом объема средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу и научным сотрудникам Университета при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения осуществляются в рамках мероприятий по плану «дорожная карта».

4.5.1. Для работников подразделений, осуществляющих приносящую доход деятельность, выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в ПФХД на текущий финансовый год.

4.5.2. Для работников подразделений, не имеющих самостоятельных доходов по платной деятельности, поощрительные выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет фонда оплаты труда, установленного в ПФХД университета по средствам от приносящей доход деятельности в составе косвенных расходов.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается при условии полного обеспечения имеющимися средствами годового фонда оплаты труда штатных работников, содержащихся за счет приносящей доход деятельности, на основании расчетных данных финансового отдела.

4.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на определенный срок (период выполнения работы) или на неопределенный срок в период действия трудового договора (до их отмены) в виде надбавок и доплат к должностным окладам.

Стимулирующие надбавки (доплаты) не образуют новый размер должностного оклада и не учитываются при установлении премиальных выплат в процентах от него.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в размере до 100 процентов оклада (тарифной ставки).

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ

4.8.1. Работникам за обучение и обслуживание иностранных специалистов выплачивается надбавка в размере до 15 процентов оклада (тарифной ставки).

4.8.2. Работникам (кроме переводчиков иностранного языка), владеющим иностранными языками (при наличии подтверждающих документов) и повседневно применяющим их в практической работе, выплачивается надбавка за знание одного языка в размере 10 процентов оклада (тарифной ставки), за знание двух и более языков - 15 процентов оклада (тарифной ставки).

4.8.3. Работникам, имеющим смежные профессии (специальности), применяемые при исполнении профессиональных и трудовых обязанностей, выплачивается надбавка:

- а) до трех (включительно) смежных профессий (специальностей) - 10

процентов оклада (тарифной ставки);

б) от четырех и более смежных профессий (специальностей) - 25 процентов оклада (тарифной ставки).

Перечень смежных профессий (специальностей) утверждается приказом Университета.

4.8.4. Работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, соответствующие направленности (профилю) и специфике выполняемой работы, выплачивается надбавка к окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

а) "Заслуженный" - 15 процентов;

б) "Народный" - 25 процентов.

Надбавка выплачивается только по месту основной работы.

4.8.5. Работникам, допущенным к медицинской деятельности, занимающим врачебные должности, в том числе руководителей, имеющим ученую степень:

а) кандидата медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук, выплачивается надбавка в размере 25 процентов оклада;

б) доктора медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук, выплачивается надбавка в размере 50 процентов оклада.

4.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.9.1. Работникам выплачивается ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет. Данная надбавка выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников, в следующих размерах, при выслуге лет:

- свыше 1 года – 5 процентов;

- свыше 3 лет – 10 процентов;

- свыше 5 лет – 15 процентов;

- свыше 10 лет – 20 процентов;

- свыше 15 лет – 30 процентов.

4.9.2. Назначение процентной надбавки производится по представлению комиссии по установлению стажа работы на основании Указа Президента Российской Федерации от 19 ноября 2007 г. № 1532 "Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации" и положений приказа №747.

Выписка из протокола заседания комиссии с решением об установлении стажа по выслуге лет, заверенная подписью председателя комиссии и печатью установленного образца, оформляется на каждого работника отдельно в двух экземплярах, один из которых передается в финансовый отдел, а второй выдается работнику на руки.

4.9.3. Для определения выслуги лет приказом Университета создается специальная комиссия.

4.9.4. Основным документом для определения выслуги лет является трудовая книжка (военный билет).

Если выслуга лет не подтверждается записями в трудовой книжке или военном билете, она может быть подтверждена другими документами, а также справками, заверенными печатями установленного образца.

4.9.5. Выписка из протокола заседания комиссии с решением об установлении выслуги лет, подписанная председателем комиссии и заверенная печатью установленного образца, оформляется на каждого работника отдельно в двух экземплярах, из которых один передается в финансовый отдел, а второй выдается работнику на руки.

4.9.6. Размер стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу Университета в рамках «дорожной карты» определяется по результатам выполнения за отчетный период учебной, методической и научной работы, выраженных в баллах.

Подсчет баллов производится согласно Положению о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам университета, утвержденному приказом.

4.10. Премияльные выплаты.

Премирование осуществляется в целях обеспечения материальной заинтересованности работников Университета в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышение ответственности за порученный участок работы.

Премирование работников осуществляется на основании приказа начальника Университета по представлению руководителей структурных подразделений, в пределах средств, согласованных с финансовым отделом в отношении фонда оплаты труда.

Размеры премий конкретных работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого в достижение целей и решение задач, стоящих перед Университетом, и в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда, максимальными размерами не ограничиваются.

4.10.1. Премияльные выплаты по итогам работы:

4.10.1.1 Выплата премий по итогам работы за определенный период производится ежемесячно (ежеквартально), одновременно с выплатой заработной платы, по результатам работы за истекший месяц (квартал).

4.10.1.2 Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены их полностью) устанавливается положением о премировании работников, содержащихся за счет приносящей доход деятельности, утверждаемого приказом Университета.

4.10.1.3. Работникам выплачивается премия за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия).

Выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она выплачивается. Размеры годовой премии определяются руководителем, исходя из объема средств, выделенных на оплату труда.

4.10.1.4. Право на получение годовой премии имеют все работники,

занимающие должности по утвержденным штатным расписаниям (штатам).

Основанием для выплаты годовой премии работникам являются представления руководителей подразделений, руководителям - решения должностных лиц, наделенных в отношении руководителей полномочиями работодателя.

4.10.1.5. Размер годовой премии работнику может быть снижен (не выплачен полностью) в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами.

Годовая премия не выплачивается работникам:

- а) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- б) выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- в) находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- г) уволенным с работы за виновные действия (пункты 5 - 11 части 1 ст. 81 ТК РФ);
- д) принятым на работу с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

4.10.2. Премирование также может осуществляться:

- а) по результатам проведения важных общеуниверситетских мероприятий;
- б) за выполнение отдельных видов работ повышенной сложности и важности;
- в) за достижения в работе;
- г) за большой вклад в учебную, научную и иную деятельность Университета;
- д) за многолетний добросовестный труд.

4.11. Разовые премии при наступлении определенных событий:

- а) к юбилейной дате работника;
- б) к профессиональному празднику;
- в) к юбилею организации;
- г) к праздничному дню;
- д) в связи с уходом работника на пенсию;
- е) в связи с уходом в очередной отпуск;
- ж) единовременная поощрительная выплата за занесение на Доску почета Университета.

4.12. Премирование не является обязательным и предполагает осуществление единовременных выплат работникам денежных сумм сверх их должностного оклада в целях поощрения за достигнутые трудовые успехи и стимулирования дальнейшего повышения эффективности труда.

4.13. При премировании работников учитывается:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего

процесса или уставной деятельности университета;

- д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- ж) участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.14. Премирование конкретного работника производится при условии своевременного и качественного выполнения им своих должностных обязанностей, служебных заданий, соблюдения трудовой дисциплины, наличия высокого уровня профессионализма и культуры в работе, отсутствия дисциплинарных взысканий в течение периода, по итогам работы которого осуществляется премирование.

4.15. Одновременно может осуществляться премирование по разным показателям деятельности; также может быть начислено несколько премий за разные периоды работы, например, одновременно может быть начислена премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Конкретные размеры премии работникам определяются с учетом фактически отработанного времени, в соответствии с личным вкладом каждого работника в достижение общих показателей эффективности деятельности учреждения.

4.16. По представлению руководителя структурного подразделения премия работнику может быть отменена или снижена в случае:

- а) несвоевременного и (или) ненадлежащего исполнения им должностных обязанностей,
- б) его неудовлетворительной работы;
- в) нарушения трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности,
- г) невыполнения указаний и поручений непосредственного руководителя.

4.17. За счет средств фонда оплаты труда работникам производится выплата премии к очередному отпуску в размере 3-х должностных окладов один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда, при наличии права в текущем году при уходе в основной (любой из его частей) ежегодный оплачиваемый отпуск на основании приказа Университета и письменного заявления работника (только основным работникам).

Выплата осуществляется на основании приказа Университета по заявлению работника в течение календарного года при уходе в отпуск или в декабре текущего года.

4.18. Премия к очередному отпуску не выплачивается:

- а) работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- б) работникам, выполняющим сезонные работы;
- в) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- г) работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим премию к отпуску в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;
- д) работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5 - 11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи

83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.19. Размеры дополнительных выплат и возможность их осуществления определяются с учетом фактически имеющегося объема средств от приносящей доход деятельности, предназначенных на оплату труда.

5. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Настоящий порядок определяет правила формирования и использования фонда оплаты труда работников Университета, содержащихся за счет средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда формируется в расчете на штатную численность работников в объеме денежных средств от приносящей доход деятельности, направляемых на выплаты, предусмотренные настоящим Положением:

5.1.1. Должностных окладов (тарифных ставок), в том числе окладов руководителей организаций (учреждений) - в размере 12 окладов (далее - окладный фонд).

В расчет фонда оплаты труда принимаются оклады с учетом их повышений, предусмотренных настоящей системой оплаты труда.

5.1.2. Выплат компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в размере до 5% окладного фонда.

Фонд оплаты труда в части компенсационных выплат может быть увеличен в случае изменения действующего законодательства.

5.1.3. Компенсационных выплат, начисляемых с учетом районного коэффициента; коэффициента за работу в пустынных, безводных местностях; коэффициента за работу в высокогорных районах; процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, размеры которых определены соответствующими законодательными и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

5.1.4. Стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу и научным сотрудникам Университета по Плану мероприятий «дорожная карта» в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597.

5.1.5. Фонда оплаты труда в части выплат стимулирующего характера в размере до 100% окладного фонда (с учетом стимулирующих выплат за выслугу лет профессорско-преподавательскому составу).

5.1.6. Единовременных выплат стимулирующего характера, осуществляемых на основании решения начальника Университета по основаниям, предусмотренным пунктами 4.10.2, 4.11 и 4.17 настоящего положения

5.2. Фонд оплаты труда работников формируется в пределах утвержденного ПФХД университета и определяет конкретные размеры стимулирующих выплат и возможность их осуществления в соответствии с установленным объемом средств от приносящей доход деятельности на предстоящий календарный год.

Величина стимулирующих выплат в фонде оплаты труда может быть увеличена по решению начальника Университета в зависимости от объема полученных внебюджетных средств.

5.3. Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- а) увеличения (индексации) окладов (тарифных ставок);
- б) изменения штатов (штатных расписаний, перечней);
- в) существенных изменений условий оплаты труда.

6. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ РАБОТНИКАМ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6.1. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления работника может быть оказана материальная помощь в размере до двух окладов (тарифных ставок) в случаях:

а) рождения (усыновления, удочерения) ребенка – при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт усыновления, удочерения;

б) смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), родителей работника, лиц, находящихся на иждивении у работника – при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;

в) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств – при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других);

г) материальная помощь может также оказываться находящимся в трудных жизненных ситуациях работникам, в том числе на дорогостоящее лечение, реабилитацию и приобретение дорогостоящих лекарств на основании коллегиального решения социальной комиссии Университета;

д) материальная помощь может оказываться родственникам работника(сотрудника)(супруге (супругу), детям, родителям работника, лицам, находящимся на иждивении у работника) по смерти работника (сотрудника) со стажем работы более 10 лет.

6.2. Решение об оказании материальной помощи принимается начальником Университета на основании письменного заявления работника, согласованного с комиссией по социальным выплатам и финансовым отделом.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

7.1. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии со Стандартом организации № 105-2017 «Положение о

нормировании труда научно-педагогического состава Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России» от 13.03.2017 г.

7.2. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу в рамках приносящей доход деятельности, формируется исходя из необходимого количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебного плана и учебных программ, обеспеченности научно-педагогическими кадрами и других конкретных условий, существующих в Университете.

7.3. При почасовой оплате труда преподавателей сверх утвержденной годовой нагрузки в рамках трудового договора, размер оплаты одного часа труда не может быть ниже нормативной величины от МРОТ, установленного в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Ставки преподавателей, занятых в сфере осуществления платных образовательных услуг на основании гражданско-правовых договоров, могут устанавливаться согласно иным нормативным показателям оценки педагогической деятельности с учетом соблюдения требований законодательства и в пределах объема средств на оплату труда, утвержденного в ПФХД (смете подразделения).

7.5. Оплата труда персонала научных подразделений университета, привлекаемого к осуществлению приносящей доход деятельности, осуществляется в рамках действующего трудового законодательства с учетом положений приказа № 747 и иных нормативных актов МЧС России, регламентирующих оплату труда работников.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено локальными актами Университета по согласованию с Профсоюзным комитетом.

8.2. Иные вопросы оплаты труда работников Университета, занятых в сфере платной деятельности, регулируются действующим Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными актами, установленными законодательством в сфере регулирования трудовых отношений и порядка оплаты труда.

Приложение № 3
к Коллективному договору
ФГБОУ ВО Санкт-
Петербургский университет
ГПС МЧС России

Комиссия
по контролю за ходом выполнения Коллективного договора

От Учреждения:

-полковник внутренней службы Чебоксаров Петр Александрович –
начальник административно-правового центра;

-

-подполковник внутренней службы Худяков Алексей Вениаминович –
заместитель начальника отдела кадров

От работников:

-Орехова Елена Львовна - ведущий библиотекарь;

-Сивакова Ольга Николаевна – ведущий бухгалтер.

Приложение № 4
к Коллективному договору
ФГБОУ ВО Санкт-
Петербургский университет
ГПС МЧС России

Комиссия
по трудовым спорам ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС
МЧС России

От Учреждения:

-полковник внутренней службы Васильева Ольга Владимировна -
заместитель начальника отдела кадров - начальник отделения комплектования
постоянного состава отдела кадров.

-Николаенкова Нина Викторовна - начальник финансово-экономического
отдела;

-подполковник внутренней службы Кувалдин Константин Николаевич –
заместитель начальника правового отдела административно-правового центра;

От работников:

-Орехова Елена Львовна - ведущий библиотекарь;

-Сивакова Ольга Николаевна – ведущий бухгалтер.

Прошнуровано и пронумеровано

60 (шестьдесят)

листа (ов)

Начальник Административно-правового центра
Санкт-Петербургского университета ЛИС МЧС России



Чебоксаров П.А.

