МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВПО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
От работодателя:
Ректор
_____ Т.Д. Карминская

М.П.

УТВЕРЖДАЮ
От работников:
Председатель представительного органа работников
_____ М.Г. Бакшеева

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» на 2013-2015 годы

Приняты на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет»

Протокол № 1 от 19 июня 2015 года

Управление экономического развития и инвестиций Администрации г. Ханты-Мансийска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Коллективный договор (соглашение)
№ 31432 от «24» 06 2015 г.
(Ф.И.О. подпись)

г. Ханты-Мансийск – 2015

Работодатель в лице ректора Карминской Татьяны Дмитриевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя представительного органа Бакшеевой Марины Геннадьевны, действующей на основании Протокола № 1 от 30.04.2015 г., с другой стороны, в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации, договорились внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» на 2013-2015 годы, рассмотренному и утвержденному конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» 01.11.2013 года:

1.1. Внести следующие изменения в коллективный договор ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» на 2013-2015 годы (далее по тексту – Коллективный договор):

1.1.1. Пункт 1.9. изложить в следующей редакции «Изменения и дополнения коллективного договора принимаются конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» либо в ином порядке, установленном настоящим коллективным договором».

1.1.2. Пункт 3.2.3. исключить.

1.1.3. Пункт 3.3. изложить в следующей редакции «Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с законодательством РФ».

1.1.4. Пункт 3.7. изложить в следующей редакции «В случаях и порядке, предусмотренном законодательством, отдельные категории граждан могут не допускаться к трудовой деятельности в Университете, в т.ч. педагогической деятельности».

1.1.5. Пункт 5.2 изложить в следующей редакции: «Для педагогических работников в зависимости от должности и/или специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.1.6. Пункт 5.16.2 исключить.

1.1.7. Пункт 5.17. изложить в следующей редакции: «Работникам, занятым на работах, признанными по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) тяжелыми, вредными и опасными по условиям труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день с соответствии Положением о порядке и условиях предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда и степени их вредности (Приложение №5 к настоящему коллективному договору)».

1.1.8. Пункт 5.23 изложить в следующей редакции: «Работникам Университета может быть предоставлена компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в порядке, установленном законодательством».

1.1.9. Пункт 6.5. изложить в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается два раза в месяц – не позднее 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня оплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня»

1.1.10. Пункт 7.1.19 изложить в следующей редакции: «Обеспечивать установление льгот и гарантий работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно Положения о порядке и условиях предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда и степени их вредности (Приложение №5 к коллективному договору)».

1.1.11. Пункт 8.7. изложить в следующей редакции: «Работникам Университета может быть оказана материальная помощь в соответствии с положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам Югорского государственного университета, принимаемым Ученым советом Университета с учетом мнения представительного органа работников и утверждаемым приказом ректора».

1.1.12. Пункт 11.1 изложить в следующей редакции: «Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его утверждения на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся (далее по тексту - Конференция). По истечении установленного срока работодатель и уполномоченный работниками представительный орган имеют право продлить действие настоящего коллективного договора еще на срок не более трех лет».

1.1.13. Пункт 11.2. изложить в следующей редакции: «Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется в установленном законом порядке».

1.1.14. Пункт 13.2. исключить.

1.2. Внести следующие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» (Приложение №2 к Коллективному договору):

1.2.1. Пункт 2.15.2. изложить в следующей редакции: «В случаях и порядке, предусмотренном законодательством, отдельные категории граждан могут не допускаться к трудовой деятельности в Университете, в т.ч. педагогической деятельности».

1.2.2. Пункт 5.8. изложить в следующей редакции: «Режим работы, время начала, окончания работы, а также перерывов для отдыха и приема пищи работников обособленных структурных подразделений (филиалов) Университета регулируются локальными актами обособленных структурных подразделений (филиалов), согласованными в установленном порядке».

1.3. Положение об оплате труда ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» (Приложение №1 к Коллективному договору) изложить в редакции Приложения №1 к настоящим изменениям и дополнениям.

1.4. Перечень должностей работников, которым может предоставляться дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день при условии фактического привлечения к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени и установлении режима ненормированного рабочего дня трудовым договором (Приложение №3 к Коллективному договору) изложить в редакции Приложения №2 к настоящим изменениям и дополнениям.

1.5. Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, при которых устанавливаются доплаты до 12 % включительно (приложение №5 к Коллективному договору) исключить.

1.6. Перечень работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при которых устанавливаются доплаты до 24 % включительно (Приложение №6 к Коллективному договору) исключить.

1.7. Положение о льготном проезде ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» (Приложение №7 к Коллективному договору) исключить.

1.8. Протокол разногласий к Коллективному договору исключить.

1.9. Дополнить Положением о порядке и условиях предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда и степени их вредности (Приложение №5 к Коллективному договору) в редакции Приложения №3 к настоящим изменениям и дополнениям.

2. Настоящие изменения и дополнения к Коллективному договору вступают в силу со дня их принятия на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся.

Приложение №1
к Изменениям и дополнениям в
Коллективный договор ФГБОУ
ВПО «Югорский
государственный университет»
на 2013-2015 годы

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВПО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
От Работодателя:
Ректор
_____ Т.Д. Карминская
М.П.

УТВЕРЖДАЮ
От работников:
Председатель представительного органа работников
_____ М.Г. Бакшеева

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет»
(новая редакция)
(приложение № 1 к Коллективному договору ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» на 2013-2015 годы)

Принято конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет»

Протокол № 1 от 19 июня 2015 года

г. Ханты-Мансийск – 2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Югорский государственный университет» (далее по тексту – Положение об оплате труда) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 - ФЗ от 29 декабря 2012 г.;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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»;
- Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678.
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.
- Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. №722-р;
- Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указом Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

• Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

• Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

•Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

• Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

• Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

• Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок»;

• Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

•Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

•Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

• Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;

•Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

•Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

• «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденным Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г.№ 37;

•Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

•Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного Приказом Министерством труда России от 26 апреля 2013 г. № 167н;

•Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, утвержденного Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации 22 декабря 2014;

•Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Югорский государственный университет» (далее – Университет) и иными локальными нормативными актами.

•Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре», подписанным представителями органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, объединения работодателей Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и объединения профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа-Югры на 2014-2016 годы (г. Ханты-Мансийск, регистрационный номер № 185087 от 25.11.2013 г.)

1.2. Положение определяет порядок, формирование, условия установления:

– фонда оплаты труда Университета;

– должностных окладов (окладов);

– выплат компенсационного характера, стимулирующего характера;

– оплаты труда отдельных категорий работников Университета;

– почасовой оплаты труда;

– штатного расписания.

1.3. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

–***система оплаты труда*** – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в

области трудовых отношений в зависимости от произведенных работниками затрат труда или по результатам труда;

– ***заработная плата*** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные, стимулирующие выплаты;

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

- ***почасовая оплата труда*** - оплата за часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, в случаях предусмотренных законодательством и настоящим Положением;

- ***компенсационные выплаты*** – выплаты, установленные в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного характера);

– ***стимулирующие выплаты*** – выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда и вознаграждать за достигнутые показатели работы (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

– ***премия*** – единовременная выплата для поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности с целью повышения эффективности его труда;

–***персональный повышающий коэффициент (индивидуальная стимулирующая выплата)*** – индивидуальная выплата, устанавливаемая работнику Университета к размеру должностного оклада за качественные и количественные результаты работы, с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и квалификации, сложности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач;

- ***фонд оплаты труда*** – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам Университета;

- ***фонд стимулирующих выплат*** – это часть фонда оплаты труда Университета, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников Университета;

– ***профессионально-квалификационные группы (ПКГ)*** – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированных с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

9

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

– ***штатное расписание*** – организационно-распорядительный документ, который отражает структуру организации, наименования структурных подразделений, должности, специальности, профессии с указанием квалификации в разрезе ПКГ, сведения о количестве штатных единиц, размеры должностных окладов и компенсационные выплаты

1.4.Механизмом реализации системы оплаты труда является эффективный контракт. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения должностных обязанностей.

1.5. Система оплаты труда Университета обеспечивает дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, а также установление оплаты труда в зависимости от квалификации работника, эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям эффективности деятельности Университета.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Университета.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) в Университете формируется за счет следующих источников финансирования:

- субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ),
- субсидий на иные цели;
- средств от приносящей доход деятельности,
- средств иных источников финансирования в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации.

2.2. Объем средств, выделяемых на формирование фонда оплаты труда, утверждается планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на календарный год.

2.3. В целях стимулирования добросовестного и качественного труда, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своей работы, в Университете формируется объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера (фонд стимулирования, фонд стимулирующих выплат), за счет которого устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6-7 данного Положения.

2.4. Ежегодно в пределах объема фонда оплаты труда в Университете утверждается штатное расписание.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации.

3.2. Университет на время своего членства в объединении работодателей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и на период действия Трехстороннего соглашения, берет на себя обязательство об установлении величины месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре.

3.3. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, размеры стимулирующих выплат без ограничения их максимального размера.

3.4. Заработная плата выплачивается работнику с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

4.1. Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются приказом ректора Университета в пределах средств ФОТ с учетом ПКГ, квалификационного уровня (подуровня)на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, руководствуясь соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

4.2. Оклады проректоров, начальника финансового управления – главного бухгалтера, заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу соответствующих руководителей (на 10-30 % ниже).

5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в Коллективном договоре и трудовых договорах (соглашениях).

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников Университета в процентах к окладу или в абсолютных размерах.

5.3. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. По результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда), выплата назначается отдельным работникам в порядке и на условиях, установленных в соответствии с локальными нормативными актами Университета. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч. 2 ст. 147 ТК РФ);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера. Размер районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате и порядок их применения для расчета заработной платы устанавливаются законодательством Российской Федерации.

– при выполнении работ различной квалификации труд оплачивается по работе с более высокой квалификации;

–доплата за совмещение профессий (должностей) в размере до 100 % от оклада по совмещаемой должности. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Доплата оформляется приказом ректора (проректора, директора филиала и др.);

–доплата за расширение зоны обслуживания в размере до 100 % от должностного оклада. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора (проректора, директора филиала и др.);

– доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100% от должностного оклада временно отсутствующего работника. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и

срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора (проректора, директора филиала и др.);

– выплаты за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, пропорционально отработанному времени (либо по заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

- за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 % части должностного оклада (ставки) за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Выходные дни конкретного работника определяются его режимом рабочего времени и времени отдыха, а нерабочие праздничные дни являются едиными для всех работников Университета независимо от режима.

Доплата работникам, получающим оклад, оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Если работа в установленные Правилами внутреннего трудового распорядка Университета выходные дни (воскресенье) и/или суббота) обусловлена сменным режимом работы или рабочей неделей с предоставлением выходных дней по скользящему графику (иным режимом работы) при которых эти дни являются рабочими, то эти дни оплачиваются в обычном размере.

Работа, выпадающая на нерабочие праздничные дни, оплачивается в двойном размере всем работникам Университета независимо от установленного режима рабочего времени и времени отдыха.

Если на нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами. Надбавки устанавливаются отдельным работникам в соответствии с действующим законодательством и зависят от степени секретности, объема сведений, стажа работы по защите государственной тайны.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в пределах имеющихся финансовых средств в процентном отношении к должностным

окладам или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен. Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям.

6.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный срок в пределах срока трудового договора, но не менее чем на один месяц и не более чем на один финансовый год. Стимулирующие выплаты могут быть разового характера.

6.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа ректора Университета, проректора, директора филиала или других руководящих работников, наделенных полномочиями в соответствии с локальными нормативными правовыми актами, организационно-распорядительными документами Университета.

6.4. Работникам, уволенным до истечения периода (месяца, квартала, полугодия/семестра, года календарного/учебного), по решению ректора (проректора, директора филиала и др.) стимулирующие выплаты могут не выплачиваться, либо выплачиваться пропорционально отработанному времени.

6.5. На основании решения Ученого совета Университета ректор Университета имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера.

6.6. Выплаты стимулирующего характера в отношении отдельного работника могут быть пересмотрены, снижены, приостановлены или отменены приказом (проректора, директора филиала и др.)по следующим основаниям:

– в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения работником своих должностных обязанностей, распоряжений, приказов, порученного руководителем задания (работы) и др.;

– в случае нарушения работником Устава Университета, Правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил охраны труда и пожарной безопасности, и иных локальных нормативно-правовых актов Университета;

– в случае совершения дисциплинарного проступка.

6.7. Особенности установления стимулирующих выплат на основании оценки формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, условия получения, показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности, периодичность, размеры выплат для отдельных категорий работников Университета устанавливаются локальными нормативными актами Университета, принятыми Ученым советом Университета с учетом мнения уполномоченного представительного органа работников и утвержденными ректором.

7. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.1. В Университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты;

- персональный повышающий коэффициент (индивидуальная стимулирующая выплата).

7.2.**Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются:

– исполнение работниками должностных обязанностей, связанных с обеспечением уставной деятельности Университета в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, напряженность и специальный режим работы);

– повышенная интенсивность труда работника, связанная с текущими потребностями и изменениями в процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

– достижение индикаторов проводимых в Университете рейтинговых оценок качества образовательной, научной и иной деятельности структурных подразделений Университета;

– достижение показателей (критериев) эффективности деятельности, установленных для работников локальными нормативными актами Университета;

–за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и технических средств, инновационных и авторских программ в образовании;

– другие основания.

7.3. **Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются за:

– качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, порученных работ, соблюдение исполнительской дисциплины, соблюдение требований нормативно-правовых актов Университета, утвержденных регламентов деятельности Университета;

– своевременное и качественное выполнение порученных работ (в том числе дополнительных) в установленные сроки согласно утвержденным графикам;

– внедрение инновационных технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет, обеспечивающих новое качество работы;

– отсутствие претензий (рекламаций) к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

– профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;

– другие основания.

К стимулирующим выплатам за качество выполняемых работ могут относиться выплаты работникам, награжденным почетными званиями Российской Федерации, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Почетный». Выплата устанавливается по основному месту работы в случае, если почетное звание соответствует профессиональной деятельности, осуществляемой работником в рамках занимаемой должности по решению Ученого совета Университета.

7.4. **Премиальные выплаты (премия)**

Премии по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за определенный период профессиональной деятельности (год, полугодие, квартал и другие периоды).

Условиями премирования по итогам работы являются высокие качественные показатели в работе за период, за который работнику устанавливается премия (год, полугодие, квартал и другие периоды).

Выплата и ее конкретный размер по итогам работы определяется в абсолютном размере, является разовой и осуществляется на основании приказа ректора (проректора, директора филиала и пр.).

Премии за индивидуальные достижения работника (разовые поощрительные выплаты) устанавливаются по следующим основаниям:

– внедрение инновационных и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

– высокие показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений Университета;

– успешное прохождение процедуры аккредитации образовательных программ;

– обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом;

– обеспечения безопасности Университета, соблюдения норм и правил охраны труда и техники; безопасности работы в Университете, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением уставной деятельности Университета;

– качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

– качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

– качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью Университета (конференций, семинаров, олимпиад, выставок и иных важных организационных мероприятий);

– качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами;

– внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс; безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;

– качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;

– качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

– своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;

– многолетняя и безупречная работа в Университете (не менее 10 лет);

– в связи с юбилейными датами (дни рождения), каждые 5 лет начиная с 50-летнего юбилея;

– интенсивность работы в период приемной компании;

– интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно - массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;

– интенсивность работы по обеспечению платных услуг, оказываемых Университетом; своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

– своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров (контрактов);

– активная работа в общественных организациях Университета (профсоюзная организация ЮГУ, клубы, объединения, общества);

– качественное методическое обеспечение учебного процесса;

– другие основания.

При назначении премиальных выплат указываются конкретные виды выполненных работ или иные основания назначения премии.

7.5. **Персональный повышающий коэффициент к окладу** может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, квалификации, объема сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других оснований.

Установление, изменение, прекращение выплаты персонального повышающего коэффициента работнику производится по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения приказом ректора Университета (проректора, директора филиала и др.) с учетом мнения представительного органа работников.

Персональный повышающий коэффициент работникам Университета может устанавливаться в целях:

– закрепления молодых и перспективных преподавательских кадров и прочих высококвалифицированных работников;

– в иных случаях.

7.6. **Индивидуальные стимулирующие выплаты** могут устанавливаться в целях достижения ключевых стратегических показателей развития Университета для работников, занятых по основному месту работы, из фонда стимулирующих выплат Университета.

8. ОПЛАТА ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ, ДИРЕКТОРОВ ФИЛИАЛОВ И НАЧАЛЬНИКА ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ – ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Заработная плата ректора, проректоров, директоров филиалов, начальника финансового управления - главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера ректору Университета устанавливаются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, в соответствии с законодательством Российской Федерации и указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

8.3. Ректору выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства образования и науки Российской Федерации, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета и ректора.

8.4. Размеры премирования ректора, порядок и критерии данных выплат ежегодно устанавливаются Министерством образования и науки РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

8.5. Должностные оклады и выплаты компенсационного характера проректорам, директорам филиала, начальнику финансового управления - главному бухгалтеру, устанавливаются приказом ректора Университета, в соответствии с настоящим Положением, условиями трудовых договорах (соглашений).

Должностные оклады проректорам, начальнику финансового управления - главному бухгалтеру устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора Университета.

8.6. Для проректоров, директоров филиалов, начальника финансового управления – главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности Университета, курируемых структурных подразделений по итогам работы за определенный период (год, полугодие, квартал и другие периоды), указанных в соответствующих трудовых договорах (дополнительных соглашениях), а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим Положением.

9. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА УНИВЕРСИТЕТА

9.1. Должности работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) определяются Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

9.2. Оплата труда ППС Университета включает должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.3.Должностной оклад работника из числа ППС представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Должностной оклад работника из числа ППС устанавливается за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения учебной нагрузки, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационной, воспитательной, повышения квалификации и иных видов преподавательской деятельности.

Учебная нагрузка для ППС устанавливается в объеме до 900 часов в учебном году на полную ставку. Максимальный объем учебной работы работника из числа ППС на каждый учебный год устанавливается локальным нормативным актом и (или) организационно-распорядительным документом Университета.

9.4. Почасовая оплата труда работникам из числа ППС может осуществляться в порядке определенном разделом 13 указанного Положения.

9.5. Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат регламентируются соответствующими разделами настоящего Положения.

10. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

10.1. Должности работников сферы научных исследований и разработок (далее – научные работники) устанавливаются приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок» и подразделяются на соответствующие квалификационные уровни.

10.2. Заработная плата научного работника включает в себя должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты.

10.3. Должностной оклад выплачивается научному работнику за работу в течение нормы продолжительности рабочего времени. Продолжительность рабочего времени для научных сотрудников устанавливается в размере 40 часов в неделю.

10.4. К научно-исследовательской деятельности Университета в свободное от основной работы время могут привлекаться на условиях совместительства или договоров гражданско-правового характера:

•ППС, руководящие, научные и иные работники Университета;

• работники других предприятий, учреждений, организаций;

• аспиранты и студенты.

10.5. Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению научно-исследовательских и проектных работ на условиях совместительства, производится в соответствии с трудовым договором.

Аспиранты и студенты в период каникул, а также студенты в период практик, проводимых в Университете, могут быть зачислены на полную ставку.

10.6. Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат регламентируются соответствующими разделами настоящего Положения.

11. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

11.1. Должности педагогических работников среднего профессионального образования определяются Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678.

11.2 Оплата труда среднего профессионального образования включает в себя: должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.

11.3. Тарификационный список педагогических и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

11.4. Для педагогических работников ставки заработной платы определяются с учетом образования, стажа педагогической работы, наличия второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Размер оплаты труда определяется с учетом ученой степени, звания, объема учебной работы, продолжительности рабочего времени, дополнительной оплаты за работу, не входящую в их должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ и др.), компенсационных и стимулирующих выплат.

11.5. Нормируемой частью преподавательской работы за ставку заработной платы установлен объем - 720 часов в год. Указанная норма устанавливается только для выполнения педагогической (учебной) работы. Другой частью педагогической работы, осуществляемой в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, является классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство предметными и цикловыми комиссиями (иная педагогическая работа). Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников 1440 часов.

11.6. Продолжительность рабочего времени для отдельных категорий педагогических работников среднего профессионального образования устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

11.7. Почасовая оплата труда педагогических работников среднего профессионального образования может осуществляться в порядке, определенном разделом 13 указанного положения.

11.8. Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат регламентируются соответствующими разделами настоящего Положения.

12. ОПЛАТА ТРУДА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ, АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫХИ ИНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

12.1. Оплата труда инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников включает в себя должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты.

12.2. Размеры должностных окладов заместителей начальников (начальников управлений, начальников отделов, иных руководителей структурных подразделений) устанавливаются на 10-30 % ниже должностных окладов соответствующих начальников (начальников управлений, начальников отделов, иных руководителей структурных подразделений).

12.3. Продолжительность рабочего времени для инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников устанавливается в размере 40 часов (для мужчин) и 36 часов (для женщин) в неделю, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12.4. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к педагогическим и научным, осуществляется применительно к ПКГ и КУ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

12.5. Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат регламентируются соответствующими разделами настоящего Положения.

13. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

13.1. Почасовая оплата труда применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам преподавателей и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненной при работе с обучающимися сверх объема, установленного трудовым договором (индивидуальным планом);
- при оплате работы специалистов сторонних предприятий, учреждений, организаций, а также работников Университета, не относящихся к педагогическим работникам, привлекаемых для преподавательской работы в Университете.

13.2. Суммарная учебная нагрузка, выполняемая на условиях почасовой оплаты труда, не должна превышать 300 часов в год. Работа в таком объеме осуществляется по приказу ректора (проректора, директора филиала и др.) и совместительством не является.

13.3. Размеры почасовой оплаты труда за выполнение работниками соответствующих видов педагогической работы (видов учебной нагрузки) определяются Университетом самостоятельно и вводятся в действие приказом.

13.4. Размеры почасовой оплаты труда ППС устанавливаются на основе расчетов по фонду оплаты труда и носят дифференцированный характер в зависимости от обучаемого контингента – студенты, аспиранты или слушатели системы дополнительного образования, а также в зависимости от квалификации и уровня профессиональной подготовки работников, привлекаемых для выполнения работы на условиях почасовой оплаты труда, с учетом отнесения соответствующих должностей ППС к квалификационным уровням в рамках предусмотренных ПКГ.

14. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

13.1. Штатное расписание Университета является организационно-распорядительным документом, устанавливающим основания для заключения трудовых договоров о выполнении работы по конкретным должностям или профессиям и обеспечивающим финансовое планирование расходов Университета на оплату труда работников.

13.2. В штатном расписании Университета предусматриваются должности педагогических и научных работников, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников.

13.3. Штатное расписание Университета по категориям персонала составляется на все структурные подразделения Университета.

13.4. Штатное расписание по видам должностей и категориям персонала составляется в соответствии с организационной структурой Университета.

13.5. Штатное расписание в части работников из числа профессорско-преподавательского состава и преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования, формируется в пределах средств фонда оплаты труда Университета, с учетом установленного предельного соотношения численности контингента обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, предельной численности штатных работников профессорско-преподавательского состава, установленных в федеральных государственных образовательных стандартах и образовательных стандартах Университета, а также исходя из годовой учебной нагрузки, установленной на соответствующий учебный год, норм рабочего времени.

13.6. Штатное расписание Университета утверждается ректором Университета ежегодно на 1 января и подлежит корректировке на 1 октября текущего года.

13.7. Штатное расписание Университета в части должностей (профессий) работников, не относящихся к категориям работников из числа профессорско-преподавательского состава и преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования, формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от кадровых потребностей подразделений, объемов

выполняемых ими работ, инфраструктуры Университета, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов, а также в соответствии с нормативами установленными законодательством Российской Федерации.

13.8. Штатное расписание Университета может также корректироваться в течение текущего года на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений приказами ректора Университета.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Вопросы оплаты труда не урегулированные Коллективным договором Университета и настоящим Положением могут быть урегулированы локальными нормативными актами, принимаемыми в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Положением.

14.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются Ученым советом Университета с учетом мнения представительного органа работников и утверждаются приказом ректора.

Приложение №2
к Изменениям и дополнениям в
Коллективный договор ФГБОУ
ВПО «Югорский
государственный университет»
на 2013-2015 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым может предоставляться
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день при условии фактического привлечения к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени и установлении режима ненормированного рабочего дня трудовым договором.
(**приложение № 3 к Коллективному договору ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» на 2013-2015 годы**

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней отпуска
1.	Проректор	10
2.	Советник при ректорате	10
3.	Начальник (директор, заведующий, другой руководитель) управления или иного структурного подразделения, имеющего в своем составе 2 и более структурных подразделений; Главный бухгалтер	7
4.	Заместитель начальника (директора, заведующего, другого руководителя) управления или иного структурного подразделения, имеющего в своем составе 2 и более структурных подразделений, Заместитель главного бухгалтера	6
5.	Начальник (директор, заведующий, другой руководитель) отдела (центра, иного структурного подразделения)	5
6.	Заместитель начальника (директора, заведующего, другого руководителя) отдела (центра, иного структурного подразделения)	4
7.	Водитель	3

Приложение №3
к Изменениям и дополнениям в
Коллективный договор ФГБОУ
ВПО «Югорский государственный
университет» на 2013-2015 годы

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВПО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

От Работодателя:

Ректор

_____ Т.Д. Карминская

М.П.

УТВЕРЖДАЮ

От работников:

Председатель представительного органа работников

_____ М.Г. Бакшеева

Положение о порядке и условиях предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда и степени их вредности (новая редакция)

(приложение № 5 к Коллективному договору ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» на 2013-2015 годы)

Принято конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет»

Протокол № 1 от 19 июня 2015 года

г. Ханты-Мансийск – 2015

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и определяет виды, условия, размер и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам ФГБОУ ВПО «Югорский государственный университет» (далее по тексту – Университет) и его обособленных структурных подразделений (далее по тексту – Филиалы), условия труда которых по результатам проведения аттестации рабочих мест (или) специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиями труда (далее по тексту – вредные условия труда).

1.2. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

1.3. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

1.4. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

1.5. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1.5.1. подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

1.5.2. подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери

профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

1.5.3. подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

1.5.4. подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

1.6. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

1.7. В случае отнесения по результатам проведения аттестации рабочих мест (или) специальной оценки условий труда, условий труда на конкретном рабочем месте к вредным условиям труда в зависимости от класса условий труда и степени превышения гигиенических нормативов (вредности), работникам, занятым в таких условиях, предоставляются следующие минимальные виды гарантий, компенсаций, предусмотренных законодательством:

Наименование гарантий и компенсаций	**Вредные условия труда (класс 3)**				**Опасные условия труда (класс 4)**
	подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	**подкласс 3.2** (вредные условия труда 2 степени)	**подкласс 3.3** (вредные условия труда 3 степени)	**подкласс 3.4** (вредные условия труда 4 степени)	
Сокращенная продолжительность рабочей недели	не предоставляется	не предоставляется	не более 36 часов	не более 36 часов	не более 36 часов
Дополнительный оплачиваемый отпуск (минимальная продолжительность)	не предоставляется	7 дней	7 дней	7 дней	7 дней
Повышенный размер оплаты труда (минимальный размер)	4%	4%	4%	4%	4%

1.8. В Университете в соответствии со ст. ст. 92, 117, 147 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в зависимости от класса условий труда и степени вредности устанавливаются следующие виды гарантий и компенсаций:

Наименование гарантий и компенсаций	**Вредные условия труда (класс 3)**				**Опасные условия труда (класс 4)**
	подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	**подкласс 3.2** (вредные условия труда 2 степени)	**подкласс 3.3** (вредные условия труда 3 степени)	**подкласс 3.4** (вредные условия труда 4 степени)	
Сокращенная продолжительность рабочей недели	не предоставляется	не предоставляется	не более 36 часов	не более 36 часов	не более 36 часов
Дополнительный оплачиваемый отпуск	не предоставляется	7 дней	9 дней	12 дней	24 дня
Повышенный размер оплаты труда в процентном соотношении к окладу	4%	8%	12%	20%	24%

1.9. Конкретные размеры и виды компенсаций устанавливаются комиссией по проведению специальной оценки условий труда персонально для каждого работника, занятого на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, в зависимости от класса условий труда и степени их вредности, установленных специальной оценкой условий труда на основании настоящего Положения.

1.10. Порядок проведения специальной оценки условий труда регламентирован федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

1.11. Установленные по результатам проведения аттестации рабочих мест (или) специальной оценки условий труда размеры и виды компенсаций сохраняются до проведения очередной (повторной, внеочередной) специальной оценки условий труда.

1.12. Компенсации, установленные работникам до вступления в действие настоящего положения, сохраняются за работниками на все время работы в Университете (Филиале) на данном рабочем месте в соответствующей должности (профессии, специальности) до назначения (отмены) компенсаций, полученных по результатам очередной (повторной, внеочередной) специальной оценки условий труда.

1.13. В случае обеспечения на рабочем месте безопасных условий труда (оптимальные и допустимые условия труда), подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работнику не устанавливаются, а ранее установленные компенсации отменяются.

1.14. В случае улучшения на рабочем месте условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, и снижения класса и (или) степени вредности условий труда размеры компенсаций снижаются, и устанавливаются по правилам настоящего Положения.

1.15. О предстоящей отмене (изменении размеров) компенсаций Университет (Филиал) обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

1.16. В период времени, проработанного на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, засчитывается только то время, которое работник был фактически занят в таких условиях.

1.17. Руководители структурных подразделений обязаны вести учет времени, фактически проработанного каждым работником на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда.

1.18. При учете времени труда, проработанного каждым работником из числа педагогических работников на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, академический (учебный) час приравнивается к астрономическому часу.

II. Условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

2.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, предоставляется одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском.

2.2. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к одной или нескольким частям ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.3. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Периоды времени, во время которых работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, в командировке, на повышении квалификации, периоды временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, отпуска по беременности и родам и т.п., а также те периоды, когда работник в течение рабочего дня не находился (не выполнял обязанности) во вредных условиях труда, в стаж работы для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда не включаются.

2.4. Подсчет стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда, исчисляется раздельно как по ежегодному оплачиваемому отпуску, так и по дополнительному оплачиваемому отпуску за работу с вредными условиями труда.

2.5. В случаях, когда работник в рабочем году был занят на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, имеющих различные классы (подклассы) условий труда, где ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск имеет неодинаковую продолжительность, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждому рабочему месту.

2.6. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и условиями труда авансом не предоставляется.

2.7. Полный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный в соответствии с классом (подклассом) условий труда и степенью их вредности в соответствии с настоящим Положением, предоставляется работнику в случае, если в рабочем году (в сумме) он фактически проработал на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда установленную норму рабочего времени на соответствующий календарный год для данной категории работника, заниженную на период времени (в часах) приходящийся на его ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.8. Если в рабочем году (в сумме) работник фактически не отработал во вредных условиях труда установленную норму рабочего времени на соответствующий календарный год для данной категории работника, заниженную на период времени (в часах) приходящийся на его ежегодный оплачиваемый отпуск – то подсчет положенных ему дней отпуска осуществляется пропорционально отработанному времени в указанных условиях. При этом конкретная продолжительность дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда определяется из соотношения фактически отработанного времени во вредных условиях труда к установленной норме рабочего времени на соответствующий календарный год для данной категории работника заниженной на период времени (в часах), приходящийся на его ежегодный оплачиваемый отпуск. Где установленная норма рабочего времени на соответствующий календарный год для данной категории работника, заниженная на период времени (в часах) приходящийся на его ежегодный оплачиваемый отпуск является основанием для предоставления дополнительного отпуска в размерах установленных п. 1.8. настоящего Положения. Полученный размер дополнительного отпуска в десятых или сотых округляется до целых чисел в соответствии с правилами математического расчета.

2.9. Норма рабочего времени (в часах) на определенный календарный год рассчитывается по следующей формуле:

$$t = \frac{t1}{5} \times t2 - t3.$$

где t – норма рабочего времени на определенный календарный год;

t1 – продолжительность рабочей недели, установленной законодательством соответствующей категории работников;

t2 – количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в году;

t3 – количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней.

2.10. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитанной в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ. При этом денежная компенсация по заявлению работника ежегодно (с момента заключения соглашения) корректируется в зависимости от среднедневного заработка.

III. Условия предоставления повышенной оплаты труда

3.1. Повышенная оплата труда устанавливается в процентах к должностному окладу, размеры которых установлены в Университете (Филиале), как для выполняемых в условиях труда, не отклоняющихся от нормальных.

3.2. При расчете повышения оплаты труда размер должностного оклада принимается без учета иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, установленных работнику.

3.3. Установленная работнику, занятому на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда, повышенная оплата труда выплачивается пропорционально фактически отработанному времени во вредных условиях труда.

3.4. Размер повышения оплаты труда устанавливается работнику в соответствии с классом (подклассом) условий труда и степенью их вредности в соответствии с п. 1.8. настоящего Положения.

IV. Условия предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени

4.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с классом (подклассом) условий труда и степенью их вредности в размерах указанных п. 1.8. настоящего Положения.

4.2. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, установленная по правилам настоящего Положения, сокращенная продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до размеров установленных законодательством для соответствующих категорий работников, работающих в условиях труда не отклоняющихся от

нормальных, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

4.2.1. Размеры компенсации определяются произведением образовавшейся разницы часов между количеством часов для соответствующих категорий работников, работающих в условиях труда не отклоняющихся от нормальных, и количеством часов сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной работникам по правилам настоящего Положения на среднечасовой заработок.

4.2.2. Среднечасовой заработок определяется путем отношения среднедневного заработка, рассчитанного в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ, к установленной для соответствующей категории работников продолжительности рабочего дня.