

От работодателя:
Исполняющий обязанности
ректора федерального
государственного автономного
образовательного учреждения
высшего образования
«Севастопольский
государственный университет»



В.Д. Нечаев

31 августа 2017 года

М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации работников и
обучающихся федерального
государственного автономного
образовательного учреждения высшего
образования «Севастопольский
государственный университет»
профсоюза народного образования и
науки РФ



С.А. Запорожец

31 августа 2017 года

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Севастопольский государственный университет»
на период с 31 августа 2017 года до 31 августа 2020 года

Решение о заключении Коллективного договора принято на Конференции работников и обучающихся
федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Севастопольский государственный университет» (протокол № 2 от 31.08.2017)

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистровый номер 642 " 19 " сентября 20 17 г.

Рекомендации регистрирующего
органа

(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента труда
и социальной защиты населения
города Севастополя



(подпись)

М.П.

С. В. Борисенко

Центральный Совет
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Зарегистрирован № 02-1052/29-55-1052/КД
от 16 сентября 20 17 г.
119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42 Тел.: (095) 938-87-77
Факс: (095) 930-68-15 E-mail: eduprof@spectrnet.ru

Содержание

I. Общие положения.....	4
II. Трудовые отношения.....	6
III. Рабочее время и время отдыха.....	12
IV. Оплата труда.....	14
V. Охрана труда и здоровья.....	18
VI. Меры социальной поддержки работников.....	21
VII. Права и гарантии деятельности ППОРО «СевГУ».....	22
VIII. Обязательства ППОРО «СевГУ».....	26
IX. Контроль за выполнением Коллективного договора.....	28
X. Заключительные положения.....	28

Приложения:

Приложение № 1. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда в федеральном автономном образовательном учреждении высшего образования «Севастопольский государственный университет», работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день	32
Приложение № 2. Положение об оплате труда работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет»	36
Приложение к приложению № 2. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет»	51
Приложение № 1 к приложению № 2. Профессиональные квалификационные группы для работников ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет» в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ (кроме должностей, указанных в приложениях № 2-4)	65
Приложение № 2 к приложению № 2. Профессиональная квалификационная группа для профессорско-преподавательского состава ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет» в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ	66
Приложение № 3 к приложению № 2. Профессиональная квалификационная группа для научных сотрудников ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет» в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н	67
Приложение № 4 к приложению № 2. Профессиональная квалификационная группа для педагогических работников среднего профессионального образования ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет» в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н	68
Приложение № 3. Перечень должностей работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», занятых во вредных условиях труда, имеющих право на получение в профилактических целях молока или других равноценных пищевых продуктов	69

Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», занятых в производствах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или производимых в особых температурных условиях, которым выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.....	71
Приложение № 5. Перечень производств, профессий и должностей федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда.....	89
Приложение № 6. Перечень профессий и должностей федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», которым предоставляется компенсация за работу с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.....	91

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Севастопольский государственный университет» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Севастопольский государственный университет» (далее – СевГУ, учреждение, работодатель), рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная общественная организация работников и обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» профсоюза народного образования и науки РФ (далее - профсоюзная организация, ППОРО «СевГУ»).

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: СевГУ в лице исполняющего обязанности ректора Нечаева Владимира Дмитриевича, действующего на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2017 № 12-07-03/30 «О назначении исполняющим обязанности ректора федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», устава федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» (далее – устав СевГУ), и работники СевГУ (далее - работники) в лице их представителя - ППОРО «СевГУ», от имени которой выступает председатель Запорожец Сергей Андреевич, действующий на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования, решения Конференции работников и обучающихся СевГУ от 25.05.2017 (протокол № 1), решения заседания профсоюзного комитета ППОРО «СевГУ» от 08.06.2017.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий, а также по другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Стороны принимают на себя в рамках своей компетенции обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы и последующий период, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы (далее – Отраслевое соглашение), Севастопольского регионального трехстороннего соглашения между Правительством Севастополя, Севастопольским объединением организаций профсоюзов и Региональным объединением работодателей (принято решением Севастопольской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29.04.2016, № 4, далее - Севастопольское региональное трехстороннее соглашение).

1.7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), указанные в Коллективном договоре, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ИПОРО «СевГУ» (далее - Профсоюзный комитет) в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), либо в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников независимо от членства в ИПОРО «СевГУ», за исключением пунктов, выражающих интересы членов ИПОРО «СевГУ».

1.9. Работники, не являющиеся членами ИПОРО «СевГУ», имеют право уполномочить ИПОРО «СевГУ» представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.10. Между работодателем и ИПОРО «СевГУ» при необходимости может заключаться соглашение по обучающимся.

1.11. Стороны определили следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- участие в Конференции работников и обучающихся СевГУ;

- избрание состава ученого совета СевГУ;
- избрание составов ученых советов институтов СевГУ;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- учет мнения Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;
- проведение Профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития учреждения;
- другие формы, определенные трудовым законодательством, уставом СевГУ, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

1.12. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует до «___» _____ 2020 года.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор работников учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, Севастопольским региональным трехсторонним соглашением иными соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ. При этом используется примерная форма трудового договора с работником государственного учреждения, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

До подписания трудового договора с работником работодатель знакомит его под роспись с уставом СевГУ, правилами внутреннего трудового распорядка,

настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, других соглашений, Коллективного договора, устава СевГУ и локальных нормативных актов учреждения.

2.4. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 ТК РФ, а также формироваться с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указываются обязательные условия по оплате труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

2.5. Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

2.6. В СевГУ предусматриваются должности руководителей, педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - ППС), педагогических работников (далее - ПР) и научных работников, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, особенности регулирования труда которых предусматриваются Коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

2.7. Трудовые договоры на замещение должностей ППС и научных работников в СевГУ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности ППС, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в порядке, определенном положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным в порядке, устанавливаемом уполномоченным

Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с перечнем должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядком проведения указанного конкурса, определенным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.8. В целях сохранения непрерывности учебного процесса и в целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности соответственно ППС, научного работника в СевГУ без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.9. Не проводится конкурс на замещение должности заведующего кафедрой. Должность заведующего кафедрой является выборной. Порядок проведения выборов на указанную должность устанавливается уставом СевГУ, процедура избрания заведующего кафедрой определяется локальным нормативным актом СевГУ, утверждаемым ректором СевГУ.

2.10. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности ППС, ПР (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

Аттестация проводится в соответствии с положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.11. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом СевГУ, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Аттестация проводится в соответствии с порядком проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.12. Должность директора института, входящего в состав СевГУ, замещается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

2.14. Работники СевГУ могут работать по совместительству на условиях и в порядке, установленном трудовым законодательством, Коллективным договором и локальными нормативными актами СевГУ.

2.15. Работодатель обязуется:

2.15.1. Устанавливать верхний предел учебной нагрузки педагогическим работникам в учебном году при осуществлении образовательной деятельности:

- по образовательным программам среднего профессионального образования преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов;

- по образовательным программам высшего образования в объеме, не превышающем 900 часов;

- по дополнительным профессиональным программам в объеме, не превышающем 800 часов.

В зависимости от финансирования норматив учебной нагрузки уточняется на очередной учебный год работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и утверждается локальным нормативным актом СевГУ.

2.15.2. Оптимально планировать работу педагогических работников (ППС и ПР) с учетом удаленности расположения учебных корпусов. Не допускать в расписании педагогических работников (ППС и ПР) более одного перехода

(переезда) из корпуса в корпус в течение одного дня. При составлении расписания учебных занятий учитывать время на переход (переезд) из корпуса в корпус. Без предварительного письменного согласия не планировать педагогическому работнику (ППС) в один день более 6 часов аудиторных занятий (при условии, что педагогический работник работает на 1 ставку и менее).

2.15.3. Не планировать работу педагогических работников (ППС), в том числе проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, в нерабочие праздничные дни.

2.15.4. По возможности предоставлять педагогическим (ППС и ПР) и научным работникам один свободный день в неделю для выполнения методической и научной работы, а также для подготовки нового учебного курса.

2.15.5. Проводить консультации с Профсоюзным комитетом по проблемам занятости высвобождаемых работников и определять комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, переподготовку высвобождаемых работников.

2.15.6. Не производить увольнение педагогических работников (ППС) в связи сокращением численности или штата работников в течение семестра.

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

2.15.7. При сокращении численности или штата работников, не относящихся к педагогическим работникам, в первую очередь расторгать трудовые договоры с работниками, принятыми на условиях внешнего и внутреннего совместительства. Для педагогических работников (ППС и ПР), работающих на условиях внешнего и внутреннего совместительства, - учитывать уровень их квалификации (в т.ч. наличие ученой степени, ученого звания, профильного высшего образования, научных и учебно-методических трудов) и требования действующих федеральных государственных образовательных стандартов.

2.15.8. После предупреждения в письменной форме об увольнении по сокращению численности или штата работников предоставить работнику возможность пройти собеседование по новому месту работы не более 3 раз в течение двух месяцев.

2.15.9. Выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.15.10. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в

том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.15.11. Без письменного согласия работника не изменять условия трудового договора педагогического работника (ППС) в течение семестра.

2.15.12. Создавать условия для профессионального роста работников путем организации повышения квалификации и переподготовки в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности СевГУ.

2.16. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ работодатель в письменной форме сообщает об этом Профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны руководствуются критериями массового увольнения работников, предусмотренными в пункте 8.6.1 Отраслевого соглашения.

2.17. Профсоюзный комитет обязуется:

2.17.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.17.2. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками, являющимися членами ППОРО «СевГУ».

2.17.3. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.17.4. Предоставлять бесплатную юридическую и консультативную помощь работникам, являющимся членам ППОРО «СевГУ».

2.17.5. Представлять и защищать трудовые права работников, являющихся членами ППОРО «СевГУ», в комиссии по трудовым спорам учреждения, в органах государственного контроля (надзора) и суде.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Соблюдать режим рабочего времени, который определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, учебным расписанием.

3.1.2. Устанавливать продолжительность рабочего времени для работников учреждения не более 40 часов в неделю, для педагогических работников (ППС и ПР) – сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.1.3. Устанавливать для инвалидов первой и второй групп сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.1.4. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не более 36 часов в неделю в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников с вредными условиями труда в федеральном автономном образовательном учреждении высшего образования «Севастопольский государственный университет», работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, являющимся приложением № 1 к Коллективному договору.

3.1.5. Устанавливать особый режим работы (ненормированный рабочий день) для некоторых категорий работников, которые могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска утверждаются ректором на основании решения ученого совета СевГУ с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к правилам внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем не может быть менее 3 календарных дней.

3.1.6. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 113 ТК РФ.

3.1.7. Составлять график отпусков на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.8. Предоставлять ежегодные основные (удлиненные) и дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в соответствии с графиком отпусков.

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей устанавливается согласно приложению к постановлению Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.1.9. Разделять отпуск, предоставлять его по частям или переносить его полностью на другой год только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 124 ТК РФ.

3.1.10. Предоставлять работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, очередные отпуска вне графика.

3.1.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников с вредными условиями труда в федеральном автономном образовательном учреждении высшего образования «Севастопольский государственный университет», работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, являющимся приложением № 1 к Коллективному договору.

3.1.12. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - 40 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - 14 календарных дней в году;
- ветеранам труда - 35 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - 18 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 18 календарных дней в году;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - 18 календарных дней в году;

- работникам при переезде на новое место жительства – 5 календарных дней.

3.1.13. Предоставлять педагогическим работникам (ППС и ПР) длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются соответствующими локальными нормативными актами учреждения.

3.1.14. Выплачивать работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

3.1.15. Оказывать содействие в предоставлении работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей, имеющих 3-х и более детей, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха.

3.2.2. Предоставлять работодателю мнение при формировании графика отпусков работников.

3.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников, являющихся членами ППОРО «СевГУ», в органах по рассмотрению трудовых споров в части рабочего времени и времени отдыха.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников СевГУ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- положений Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда педагогических работников и научных сотрудников и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении, предусмотренной настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», являющимся приложением № 2 к Коллективному договору (далее – Положение об оплате труда работников СевГУ), другими локальными нормативными актами, и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в соответствии с профессионально-квалификационными группами и квалификационными уровнями;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников СевГУ и другими локальными нормативными актами СевГУ;

- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников СевГУ, Коллективным договором и трудовым договором.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда СевГУ.

4.3. Месячная заработная плата работника СевГУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.4. Заработная плата работникам СевГУ выплачивается два раза в месяц и перечисляется согласно заявлению работника на лицевые счета, открытые в банках, с которыми заключены договоры на перечисление заработной платы, или через кассу СевГУ.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа текущего месяца за фактически отработанное работником время, за вторую половину месяца – 1 числа следующего месяца. При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущению какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников

4.5.2. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Информация о составных частях заработной платы доводится до сведения работника посредством представления ему расчетного листка в бухгалтерии СевГУ или посредством электронной почты по личному заявлению работника.

4.5.3. Выплачивать заработную плату за все время отпуска не позднее чем за три дня до начала отпуска.

4.5.4. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производить работнику выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения и настоящим Коллективным договором.

4.5.5. Производить оплату труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 30 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

4.5.6. Возмещать работнику, направленному в командировку как внутри России, так и за ее пределы, следующие расходы:

- на проезд до места назначения и обратно;
- по найму жилого помещения;
- суточные;
- фактически произведенные с разрешения или ведома работодателя и документально подтвержденные целевые расходы;
- сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы;
- на проезд в аэропорт или вокзал в местах отправления, назначения или пересадок;
- на провоз багажа;
- на служебные телефонные переговоры;
- по получению и регистрации служебного заграничного паспорта, получению виз;
- связанные с обменом наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту.

4.5.7. Сохранять средний заработок за время нахождения работника в командировке за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы, а также за выходные и праздничные дни в случае нахождения работника в пути или работающего в выходные и праздничные дни, согласно приказу руководителя на работу в такие дни.

4.5.8. Производить оплату труда работников СевГУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Конкретный размер повышения оплаты труда по классам условий труда:

- класс 3.1. – 4% тарифной ставки (оклада);
- класс 3.2. – 8% тарифной ставки (оклада);
- класс 3.3. – 12% тарифной ставки (оклада).

4.5.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

4.6. Профсоюзный комитет обязуется:

4.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части оплаты труда.

4.6.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов СевГУ по вопросам регулирования оплаты труда.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников.

Конкретный размер средств на указанные цели ежегодно определяется в Соглашении по охране труда, заключаемом работодателем и Профсоюзным комитетом.

5.1.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включать членов Профсоюзного комитета.

5.1.3. Представлять в Профсоюзный комитет информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.1.4. Проводить совместно с Профсоюзным комитетом административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и средств пожаротушения во всех подразделениях учреждения.

5.1.5. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.6. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности. Обеспечивать содержание системы и средств противопожарной защиты в надлежащем состоянии.

5.1.7. Проводить противопожарную пропаганду, обучать работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивать сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

5.1.8. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические

условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.1.9. Обеспечить наличие медицинских аптечек первой помощи во всех корпусах СевГУ и кафедрах (при наличии прямого и быстрого доступа к медицинской аптечке), имеющих учебные лаборатории и мастерские для проведения практических, лабораторных и лабораторно-практических занятий, связанных с повышенной травмоопасностью (работа с химическими и вредными веществами, острыми/режущимися предметами, электрооборудованием и т.д.) При отсутствии прямого и быстрого доступа к медицинской аптечке на кафедре медицинская аптечка находится в лаборатории (мастерской).

5.1.10. Осуществлять инструктаж работников по охране труда, пожарной безопасности.

5.1.11. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

5.1.12. Обеспечивать в течение года в помещениях кафедр, учебных аудиториях и рабочих кабинетах температурный режим в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88.

5.1.13. Создавать на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и Профсоюзного комитета.

5.1.14. Обеспечить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- выдачу по установленным нормам молока согласно Перечню должностей работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», занятых во вредных условиях труда, имеющих право на получение в профилактических целях молока или других равноценных пищевых продуктов, являющемуся приложением № 3 к Коллективному договору (выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с Положением о порядке выдачи молока, равноценных пищевых продуктов или осуществления компенсационной выплаты работникам ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет», занятым на работах с вредными условиями труда);

- выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Перечню профессий и должностей работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», занятых в производствах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или производимых в особых температурных условиях, которым

выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, являющемуся приложением № 4 к Коллективному договору;

- предоставление бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактического питания на работах с особо вредными условиями труда согласно Перечню производств, профессий и должностей федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, являющемуся приложением № 5 к Коллективному договору.

5.1.16. Ежегодно выделять средства для приобретения работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной и коллективной защиты, медицинских аптек.

5.1.17. Направлять уполномоченных по охране труда Профсоюзного комитета на обучение по программе «Охрана труда».

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать государственные нормативные требования охраны труда;

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

5.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры по направлению работодателя;

5.2.5. Соблюдать противопожарный режим и требования нормативных актов по пожарной безопасности;

5.2.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части охраны труда;

5.3.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при утверждении правил и инструкций по охране труда работников;

5.3.3. Вести разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения противопожарного режима, выполнения и соблюдения требований нормативных правовых актов по пожарной безопасности, недопущении нарушений дисциплины, требований экологической безопасности, которые могут привести к возникновению чрезвычайных ситуаций;

5.3.4. Обеспечить в структурных подразделениях избрание уполномоченных от ППОРО «СевГУ» по вопросам охраны труда, предоставлять помощь уполномоченным в их обучении и создании условий для выполнения ими своих обязанностей.

VI. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Создать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников, обеспечить работу медпунктов в корпусах СевГУ.

6.1.2. Обеспечивать работников качественным питанием в необходимом ассортименте в столовых и буфетах учреждения.

6.1.3. Оказывать материальную помощь работникам (при наличии финансовых средств) в случае смерти родителей, детей, супруга(и), при рождении ребенка, при заключении впервые брака; работникам СевГУ - участникам, инвалидам Великой Отечественной войны или лицам, приравненным к ним, в связи с днями воинской славы, связанными с событиями Великой Отечественной войны 1941-1945 г.г.; работникам, имеющим статус многодетного родителя, с которым совместно проживают трое и более детей в возрасте до 18 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, матери(отцу)-одиначке, воспитывающему ребенка(детей) в возрасте до 18 лет, а также на иные социальные нужды, связанные с трудной жизненной ситуацией, в соответствии с Положением об оплате труда работников СевГУ.

6.1.4. Премировать работников СевГУ, проработавших не менее трех лет в СевГУ, в связи с юбилейными датами, начиная с пятидесяти лет и через каждые пять лет в размере 5 000 рублей.

6.1.5. Выплачивается работнику, проработавшему не менее трех лет в СевГУ, единовременное пособие в размере одного должностного оклада при увольнении по собственному желанию в связи с:

- выходом на пенсию;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.6. Принимать решения с учетом мнения Профсоюзного комитета о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников.

6.1.7. Оказывать содействие работникам в выделении садовых земельных участков.

6.1.8. Предоставлять бесплатно помещения в спортивном комплексе СевГУ для занятий работников в соответствии с графиком, согласованным с Профсоюзным комитетом.

6.1.9. Предоставлять на основании заявления, поданного в установленном порядке, дополнительный оплачиваемый отпуск на день 1 сентября родителям, дети которых идут в первый класс. В случае, если 1 сентября совпадает с выходным днем, то следующий за ним рабочий день.

6.1.10. Ежегодно совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывать план мероприятий по празднованию Нового года, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня Победы и юбилейных дат СевГУ.

6.1.11. По возможности оказывать помощь в ремонте квартир наиболее нуждающимся неработающим одиноким инвалидам и ветеранам Великой Отечественной войны, работающим или работавшим в СевГУ, за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности.

6.2. Работодатель осуществляет меры по организации отдыха работников в спортивно-оздоровительном лагере «Горизонт» за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и их семей;

6.3.2. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации из средств ППОРО «СевГУ» по следующим основаниям: покупка лекарств, прохождение необходимого платного медицинского обследования и лечения, вступление в брак, рождение ребенка (детей), отправление детей в первый класс общеобразовательной школы, пожар, кража, организация похорон, смерть близкого родственника.

6.3.3. Оказывать консультационную и правовую помощь работникам, являющимся членами ППОРО «СевГУ», по вопросам социальной защиты.

VII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППОРО «СевГУ»

Стороны с учетом применения положений раздела X Отраслевого соглашения пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель признает Профсоюзный комитет ППОРО «СевГУ» единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

7.2. Работодатель соблюдает права и гарантии ППОРО «СевГУ» и ее выборных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

7.3. Работодатель не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены ППОРО «СевГУ», для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.4. Работодатель с учетом норм Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» предоставляет выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников в общежитии.

7.5. Члены Профсоюзного комитета представляют интересы работников в коллегиальных органах управления учреждения.

7.6. Уполномоченный представитель Профсоюзного комитета входит в состав коллегиальных органов, принимающих решение о замещении должностей педагогических и научных работников, и иных коллегиальных органов в соответствии с ТК РФ, приказами Министерства образования и науки Российской Федерации, локальными нормативными актами СевГУ.

7.7. Работодатель заблаговременно представляет Профсоюзному комитету проекты локальных нормативных актов по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам работников.

7.8. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает решения по следующим вопросам:

- утверждение формы расчетного листка;
- привлечение к сверхурочным работам;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда;
- повышение заработной платы в ночное время;
- разделение рабочего дня на части;
- составление графиков сменности;
- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- утверждение графика отпусков;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- разработка инструкций по охране труда;
- расследование несчастных случаев;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя.

7.9. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- локальные нормативные акты, регулирующие порядок избрания по конкурсу педагогических (ППС) и научных работников;
- локальные нормативные акты, регулирующие порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- положения, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда работников (ст. 162 ТК РФ);
- Положение о поощрении работников и обучающихся.

7.10. Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзному комитету помещение, оргтехнику, средства связи (номера стационарных телефонов) электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы, обеспечивает охрану и уборку предоставленного помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства, а также другие условия для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета.

7.11. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации.

7.12. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не

может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.13. Работодатель освобождает членов Профсоюзного комитета ППОРО «СевГУ» и уполномоченных по охране труда Профсоюзного комитета от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников не менее 3-х часов в неделю, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

7.14. Работодатель обязуется на основании заявления работника, согласованного председателем Профсоюзного комитета и руководителем соответствующего структурного подразделения СевГУ, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- до 7 календарных дней - председателю Профсоюзного комитета;
- до 5 календарных дней - заместителям председателя Профсоюзного комитета, председателям профбюро институтов и структурных подразделений СевГУ - не освобожденным от основной работы в СевГУ.

7.15. Работодатель содействует профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.16. Работодатель перечисляет денежные средства Профсоюзному комитету на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в зависимости от финансовой возможности. Конкретные размеры финансирования устанавливаются отдельными соглашениями, заключаемыми между работодателем и ППОРО «СевГУ».

7.17. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.18. Работодатель расторгает трудовой договор с работником, являющимся членом профсоюзной организации, по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

7.19. Работодатель признает работу на выборной должности председателя Профсоюзного комитета ППОРО «СевГУ», а также в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности СевГУ и принимает ее во

внимание при поощрении, аттестации, а также при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей.

7.20. Работодатель сохраняет за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками аппарата Профсоюзного комитета социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в учреждении.

7.21. Освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Общероссийский Профсоюз образования) сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Общероссийского Профсоюза образования

7.22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Отраслевого соглашения.

7.23. Работодатель, с учетом норм Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», включает Профсоюзный комитет в список обязательной рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ППОРО «СевГУ»

Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности», Отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором.

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

8.3. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.4. Направлять учредителю СевГУ заявление о нарушении работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий Отраслевого соглашения, иных соглашений и настоящего Коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.5. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков.

8.6. Участвовать в работе комиссий учреждения:

- по специальной оценке условий труда;
- по охране труда;
- по трудовым спорам;
- по поселению в общежития СевГУ;
- аттестационной, конкурсной (всех аттестационных, конкурсных комиссий, созданных в СевГУ).

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и научных работников.

8.8. Представлять и защищать трудовые права работников СевГУ, являющихся членами ППОРО «СевГУ», по их ходатайству в суде.

8.9. Осуществлять за счет средств, перечисленных работодателем, и средств ППОРО «СевГУ» культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников СевГУ и членов их семей.

8.10. Организовывать за счет средств работодателя и средств ППОРО «СевГУ» приобретение билетов на новогодние представления и новогодних подарков для детей работников.

8.11. Оказывать материальную помощь за счет средств ППОРО «СевГУ» работникам, являющимся членами ППОРО «СевГУ», в том числе на приобретение путевок в санаторно-оздоровительные и рекреационные учреждения.

8.12. Ежегодно, в начале нового учебного года, организовывать и проводить встречу ректора «СевГУ» с профсоюзным активом с целью

обсуждения актуальных вопросов жизнедеятельности учреждения и защиты законных прав и интересов работников.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Совместно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора на период действия Коллективного договора.

9.2. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на заседаниях ученого совета СевГУ и Профсоюзного комитета.

9.3. Контроль за выполнением условий Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно рассматриваются на совместном заседании ректората и Профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет на своих заседаниях ежеквартально рассматривает ход выполнения Коллективного договора с приглашением лиц от работодателя, ответственных за выполнение условий Коллективного договора.

9.4. Отчет об исполнении Коллективного договора утверждает Конференция работников и обучающихся СевГУ.

9.5. Предоставляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего выполнения и контроля за выполнением условий Коллективного договора.

9.6. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

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

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

10.5. В течение срока действия Коллективного договора каждая из сторон вправе вносить предложения о дополнении и изменении Коллективного договора.

10.6. Предложения об изменениях в Коллективный договор вносятся и рассматриваются комиссией, специально образованной на паритетных началах из представителей работников и работодателя.

10.7. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны приступают к коллективным переговорам по разработке и заключению нового Коллективного договора.

10.8. Конференция работников и обучающихся СевГУ принимает решение о заключении Коллективного договора (дополнительного соглашения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор) в соответствии с пп. 3 п. 4.15 устава СевГУ.

10.9. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

10.10. В течение одного месяца после уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду Коллективный договор должен быть направлен на ведомственную регистрацию. Для осуществления процедуры ведомственной регистрации СевГУ на почтовый адрес Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (119119, г. Москва, Ленинский пр., д. 42, корп. 3) направляет экземпляр Коллективного договора на бумажном носителе с сопроводительным письмом на имя Министра образования и науки Российской Федерации и Председателя Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, подписанным ректором СевГУ и председателем ППОРО «СевГУ» (полномочными представителями сторон). Электронная версия Коллективного договора направляется по электронной почте в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (eduprof@spectrnet.ru) и отраслевую лабораторию анализа коллективных договоров (aleksandrov.v.v@rsreu.ru) с пометкой - «на регистрацию». (п. 2.1-2.4 Приложения № 1 к Отраслевому соглашению на 2015-2017 гг).

10.11. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Копию Коллективного договора со всеми приложениями к нему работодатель размещает на официальном сайте СевГУ в сети Интернет.

10.12. Профсоюзный комитет и работодатель обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.

10.13. Работодатель в течение тридцати дней со дня подписания Коллективного договора своим распоряжением назначает лиц, непосредственно ответственных за выполнение соответствующих разделов (и норм) Коллективного договора и за контроль его выполнения. Копия распоряжения направляется в Профсоюзный комитет, размещается на официальном сайте СевГУ и на информационных стендах Профсоюзного комитета. Профсоюзный комитет обеспечивает организацию и контроль выполнения работниками и работодателем своих обязательств по Коллективному договору и доводит эту информацию до сведения работников.

10.14. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Коллективного договора:

- Приложение № 1. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда в федеральном автономном образовательном учреждении высшего образования «Севастопольский государственный университет», работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;

- Приложение № 2. Положение об оплате труда работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет»;

- Приложение № 3. Перечень должностей работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», занятых во вредных условиях труда, имеющих право на получение в профилактических целях молока или других равноценных пищевых продуктов;

- Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», занятых в производствах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или производимых в особых температурных условиях, которым выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты;

- Приложение № 5. Перечень производств, профессий и должностей федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда.

- Приложение № 6. Перечень профессий и должностей федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», которым предоставляется компенсация за работу с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

**Приложение № 1
к Коллективному договору**

От работников:

**Председатель первичной профсоюзной
организации работников
и обучающихся федерального
государственного автономного
образовательного учреждения
высшего образования «Севастопольский
государственный университет»
профсоюза народного образования и науки РФ**

С.А. Запорожец

«31» августа 2017 года



От работодателя

**Исполняющий обязанности
ректора
федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Севастопольский
государственный университет»**

В.Д. Нечаев

«31» августа 2017 года



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников с вредными условиями труда в федеральном автономном образовательном учреждении высшего образования «Севастопольский государственный университет», работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

Структурное подразделение	Должность	Класс условий труда по результатам специальной оценки условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска (раб. дней)	
1	2	3	5	6
Служба физической защиты	Начальник службы физической защиты	3.2	7	-
	Заместитель начальника службы физической защиты	3.2	7	-
	Инженер по инженерно-техническим средствам физической защиты 1 категории	3.2	7	-
	Инженер по режиму и охране 2 категории	3.2	7	-
Служба по учету и контролю ядерных материалов	Начальник службы	3.2	7	-
	Инженер по спецучету	3.2	7	-
Служба метрологии и качества	Начальник службы	3.2	7	-
	Инженер по метрологии 1 категории	3.2	7	-
Исследовательский ядерный реактор (ИР-100)	Начальник исследовательского ядерного реактора	3.3	7	36

Исследовательский ядерный реактор (ИР-100)	Заместитель начальника по эксплуатации ядерной установки	3.3	7	36
	Заместитель начальника по радиационной безопасности	3.3	7	36
	Начальник смены	3.3	7	36
	Инженер по управлению исследовательским ядерным реактором	3.3	7	36
	Главный механик	3.3	7	36
	Инженер-механик 1 категории	3.3	7	36
	Техник по наладке и испытаниям	3.3	7	36
	Техник по наладке и испытаниям 1 категории	3.3	7	36
	Техник	3.3	7	36
	Инженер-дозиметрист	3.3	7	36
	Техник-дозиметрист 1 категории (центральный дозиметрический пост)	3.3	7	36
	Техник-дозиметрист 1 категории (пост радиационного контроля)	3.3	7	36
	Инженер-радиометрист 1 категории	3.3	7	36
	Инженер-радиохимик 1 категории	3.3	7	36
	Техник по эксплуатации и ремонту оборудования	3.3	7	36
	Оператор стиральных машин	3.3	7	36
	Специалист по УМР 1 категории	3.3	7	36
	Заведующий хранилищем радиоактивных отходов	3.3	7	36
Служба электро- хозяйства	Начальник службы электрохозяйства	3.3	7	36
	Техник	3.3	7	36
Служба контрольно-	Начальник службы контрольно-	3.3	7	36

измерительных приборов	измерительных приборов и автоматики			
Ядерный подкритический стенд	Начальник ядерного подкритического стенда	3.3	7	36
	Инженер 1 категории	3.3	7	36
	Инженер по работе с источниками ионизирующего излучения 1 категории	3.3	7	36
	Инженер по радиационной безопасности 1 категории	3.3	7	36
Кафедра "Возобновляемые источники энергии и электрические системы и сети" Учебная лаборатория	Заведующий учебной лабораторией	3.2	7	-
	Инженер 2 категории	3.2	7	-
Кафедра "Химическая инженерия и дозиметрия" Учебная лаборатория	Заведующий учебной лабораторией	3.2	7	-
	Инженер	3.2	7	-
	Инженер 1 категории	3.2	7	-
Кафедра "Химия" Учебная лаборатория химии и материаловедения	Заведующий учебной лабораторией	3.2	7	-
	Инженер 1 категории	3.2	7	-
	Инженер 2 категории	3.2	7	-
	Лаборант	3.2	7	-
Кафедра "Океанотехника и кораблестроение" Учебно-экспериментальный центр "Сварка"	Учебный мастер 1 категории	3.2	7	-
Эксплуатационно-технический отдел	Столяр 5 разряда	3.2	7	-
Инженерно-техническая служба	Оператор дистанционного пульта управления в водопроводно-канализационном хозяйстве 4 разряд	3.2	7	-
	Электрогазосварщик	3.2	7	-
	Электрогазосварщик 5 разряда	3.2	7	-
Спортивно-оздоровительный лагерь "Горизонт"	Электрогазосварщик 4 разряда	3.2	7	-

Примечание:

1. Компенсации установлены при занятости на рабочем месте не менее 50% от продолжительности смены, согласно табелю учета рабочего времени для вредных условий труда.

2. Продолжительность ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника Университета устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3. Компенсации в виде ежегодного дополнительного отпуска, сокращенного рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут быть отменены работодателем в случае изменений условий труда на рабочем месте, подтвержденных результатами специальной оценки труда.

Основание:

1. Статьи 92, 117 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Начальник отдела ОТиТБ



А.А. Чуишева

Приложение № 2 к Коллективному договору

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников
и обучающихся федерального
государственного автономного
образовательного учреждения
высшего образования «Севастопольский
государственный университет»
профсоюза народного образования и науки РФ

 С.А. Занорожец

« 31 » августа 2017 года

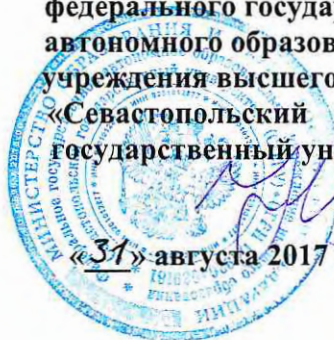


От работодателя

**Исполняющий обязанности
ректора
федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Севастопольский
государственный университет»**

«31» августа 2017 года

В.Д. Нечаев



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Севастопольский государственный университет»**

Содержание

1. Общие положения.....	
2. Порядок и условия оплаты труда работников.....	
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....	
5. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера.....	
6. Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы профессорско-преподавательского состава университета	
7. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания работников научных подразделений.....	
8. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания административно- управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала	
9. Совместительство.....	
10. Оплата труда педагогических работников среднего профессионального образования	
11. Другие вопросы оплаты труда.....	

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказами Минздравсоцразвития РФ 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» (далее – Приказ № 818) и № 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» (далее – Приказ № 822), другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и уставом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет».

2. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» (далее – Университет), включая установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), устанавливает правила взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством Университета по вопросам оплаты труда, а также направлено на соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников.

3. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму

рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Определение размеров заработной платы работника Университета осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6. Заработная плата работника Университета зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

7. Заработная плата работнику Университета устанавливается трудовым договором в соответствии с локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основе Положения.

8. При изменении системы оплаты труда работников Университета заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

9. Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Университета.

10. Для подразделений, которые по роду своей деятельности выполняют научные исследования или не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают активное содействие в его проведении, применяются должности и профессии, а также профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни тех видов деятельности, к которым они относятся.

11. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

12. Срок действия Положения установлен до утверждения нового Положения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

13. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда педагогических работников и научных сотрудников и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р;

ж) систем нормирования труда, определяемых работодателем на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

14. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации, на основе отнесения занимаемых работниками Университета должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, и с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

15. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений (отделов, управлений и тому подобное) Университета, устанавливаются на 10 - 30% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений (отделов, управлений и тому подобное).

16. Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности

Университета, размеры должностных окладов устанавливаются, в соответствии с приложениями № 1, № 2, № 3 и № 4.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

18. Оплата труда работников Университета, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

19. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом № 822 работникам Университета могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

в) выплаты за совмещение должностей (профессий);

г) выплаты за расширение зон обслуживания;*

д) выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;*

е) выплаты за работу в ночное время;

ж) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

20. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

21. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику Университета

* Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Доплата за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен подпунктом 4.5.5 Коллективного договора.

23. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы работника учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. Работникам Университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом № 818.

25. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в Университете показателей и критериев оценки эффективности труда работников, в соответствии с «Положением об установлении стимулирующих выплат работникам Университета», которое является неотъемлемой частью настоящего Положения.

26. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидий на иные цели и средств, полученных от оказания Университетом услуг (выполнения работ), предоставление которых осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности.

27. В целях поощрения работников в системе оплаты труда Университета предусматривается выплата премии по итогам работы, которая выплачивается с учетом эффективности труда работников Университета в соответствующем периоде и определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

V. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

28. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

29. Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

30. Размер должностного оклада ректора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Университета.

31. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

32. Проректора и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

34. Ректору Университета выплаты стимулирующего характера устанавливаются 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 непосредственно.

VI. Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы профессорско-преподавательского состава Университета.

35. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) Университета формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и студентов (нормативное соотношение устанавливается в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»), норматива стоимости оказания государственных услуг по подготовке специалистов с высшим образованием, а также переподготовке и повышению квалификации.

36. К ППС относятся должности директора института (за исключением должности директора Института дополнительного профессионального образования), заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

37. Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

38. Продолжительность ежегодного отпуска работников из числа ППС устанавливается отдельными постановлениями Правительства Российской Федерации.

39. Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений Университета - институтов, кафедр и др., формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени, корректируется в течение учебного года и утверждается ректором на учебный год.

В штатном расписании указываются источники финансового обеспечения Университета за счет которых производятся выплаты по каждой должности и в разрезе соответствующих структурных подразделений.

Изменения в штатное расписание ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов по Университету и служебных записок с резолюцией ректора Университета.

40. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

Размер должностного оклада является фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

41. Помимо должностного оклада, работникам из числа ППС устанавливаются надбавки, компенсационного и стимулирующего характера, а также премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные «Положением об установлении стимулирующих выплат работникам Университета», которое является неотъемлемой частью настоящего Положения.

42. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Университетом услуг, Университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В этом случае ректором может утверждаться временное штатное расписание, срок действия которого совпадает со временем оказания услуг.

Почасовая оплата труда

43. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом по Университету. Количество часов учебной нагрузки,

оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается Учебным управлением на учебный год, размеры почасовых ставок рассчитываются Управлением бюджетного планирования.

44. В порядке исключения по разрешению ректора почасовой фонд оплаты труда может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям. В этом случае он не должен превышать фонда заработной платы по вакантным должностям ИПС и количества часов, установленных конкретному подразделению по имеющимся вакансиям. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора и в пределах фонда оплаты труда, установленного подразделению. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации и утверждается приказом по Университету.

45. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством, и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

46. В размерах часовых ставок учитывается оплата компенсации за очередной отпуск.

VII. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания работников научных подразделений

47. Штатное расписание научных работников, научно-вспомогательного персонала и руководителей научных подразделений Университета утверждается ректором на календарный год.

48. К должностям научных сотрудников и руководителей научных подразделений относятся должности главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника и младшего научного сотрудника, а также должности руководителей научных структурных подразделений, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России № 305н от 3 июля 2008 г.

49. Для научного и научно-вспомогательного персонала штатное расписание формируется, в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных программ и научной тематики и наличия финансового обеспечения, в пределах утвержденных смет за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ и средств, от приносящей доход деятельности (государственные контракты и хозяйственных договоров на выполнение научно-исследовательских (НИР), опытно-конструкторских (ОКР) и иных работ, связанных с научными исследованиями.

В штатном расписании по каждой должности в разрезе соответствующих выплат указываются источники финансирования, за счет которых они производятся.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Университету и (или) служебных записок с

положительной резолюцией ректора.

50. Размеры должностных окладов (ставок) научных сотрудников и руководителей научных подразделений Университета устанавливаются в соответствии с Приложением № 3.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

51. Работники указанных категорий персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

52. Перечисленным категориям персонала помимо должностного оклада (ставки) устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные Положением и стимулирующие выплаты, в соответствии с «Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам Университета».

VIII. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала

53. Штатное расписание для учебно-вспомогательного, административно-управленческого и прочего персонала Университета утверждается ректором на календарный год.

Штатное расписание перечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в разрезе источников финансового обеспечения и в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов и т.п.

В штатном расписании по каждой должности в разрезе соответствующих выплат указываются источники финансирования, за счет которых они производятся.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Университету и (или) служебных записок с положительной резолюцией ректора.

54. В летний период на время открытия летнего оздоровительного лагеря, и по другим причинам могут утверждаться штатные расписания на сезонный персонал.

Работникам, выполняющим сезонные работы - обслуживание летнего оздоровительного лагеря, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 (два) рабочих дня за каждый месяц работы.

55. Размеры должностных окладов перечисленных категорий персонала устанавливаются в соответствии с Приложением №1.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

56. Работники вышеуказанных категорий персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

57. Перечисленным категориям персонала помимо должностного оклада (ставки) устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные Положением и стимулирующие выплаты, в соответствии с «Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам Университета».

IX. Совместительство

58. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

59. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 –х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

60. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

61. Общий объем работы сотрудника Университета с учетом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

62. Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

63. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные «Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам Университета».

64. При условии установления совместителям нормированных заданий, оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

65. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Х. Оплата труда педагогических работников среднего профессионального образования

66. Месячная ставка заработной платы (должностного оклада) педагогическим работникам среднего профессионального образования (СПО) установлена в соответствии с приложением № 4.

67. Размер расчетных ставок часовой оплаты труда (часовых ставок) при исчислении заработной платы педагогическим работникам СПО определяется путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада) на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы (72 часа в месяц).

68. Педагогическим работникам СПО средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки педагогического работника на установленный ему объем годовой учебной нагрузки, деленной на 10 учебных месяцев. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого педагогическими работниками в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

69. Педагогическим работникам СПО, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев до конца учебного года, и деленной на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактически отработанное время (количество часов по часовым ставкам).

70. Педагогическим работникам СПО, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада), установленной согласно приложению № 4.

71. Часы педагогической работы, установленные сверх годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки помесечно или в конце учебного года.

72. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена педагогическим работником в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный

месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки не производится в день, когда педагогический работник фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее).

73. Оплата труда педагогическим работникам за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно, исходя из размера часовой ставки, согласно Приложению № 4. При непрерывном замещении свыше двух месяцев производится перерасчет средней месячной заработной платы педагогического работника исходя из уточненного годового объема педагогической работы.

XI. Другие вопросы оплаты труда

74. Из фонда оплаты труда Университета работникам может быть оказана материальная помощь.

75. Материальная помощь назначается на основании личного заявления работника университета, поданного на имя ректора, согласованного с руководителем структурного подразделения, проректором по направлению деятельности структурного подразделения и Управлением бюджетного планирования (на предмет наличия финансовых средств). При наличии положительной резолюции ректора Университета (либо проректора по экономическим и правовым вопросам), и визы руководителя структурного подразделения, Управлением по работе с кадрами издается приказ по Университету о выплате материальной помощи работнику.

76. Единовременная выплата материальной помощи производится:

- в случае смерти родителей, детей, супруга(и) работника (с предъявлением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство в срок до 6 месяцев со дня смерти) – 25 000 руб.;

- при рождении ребенка (с предъявлением копии свидетельства о рождении в срок до 12 месяцев со дня рождения) – 10 000 руб.;

- при заключении впервые брака в органах записи гражданского состояния (с предъявлением копии свидетельства о заключении брака в срок до 1 месяца со дня регистрации брака) – до 5 000 руб.;

77. Один раз в календарном году материальная помощь предоставляется следующим категориям работников:

- имеющим статус многодетного родителя, с которым совместно проживают трое и более детей в возрасте до 18 лет (с предъявлением копии свидетельств о рождении детей и документа,

подтверждающего статус многодетного родителя) – до 15 000 руб.;

- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (с предъявлением копии свидетельства о рождении ребенка и копии документа, подтверждающего у ребенка статус «ребенок-инвалид» на момент подачи заявления) - до 15 000 руб.;

- матери(отцу)-одиночке, воспитывающему ребенка(детей) в возрасте до 18 лет (с предъявлением копии свидетельства о рождении ребенка, удостоверяющего отсутствие одного из родителей или др. документа) – до 15 000 руб.

78. Один раз в календарном году материальная помощь может быть предоставлена на иные социальные нужды, связанные с трудной жизненной ситуацией – до 50 000 руб.

К заявлению о материальной помощи необходимо приложить документы текущего календарного года, подтверждающие наличие у работника сложной жизненной ситуации: дорогостоящее лечение работника (кроме оплаты медицинских услуг, входящих в программы добровольного медицинского страхования) и(или) его малолетних детей (в возрасте до 14 лет), связанное с тяжелым заболеванием, стихийные бедствия, форс-мажорные обстоятельства, связанные с противоправными действиями третьих лиц и иные обстоятельства, которые работник не может самостоятельно преодолеть и оригиналы платежных документов, подтверждающих расходы в текущем календарном году.

79. Один раз в календарном году материальная помощь в размере до 15 000 руб. может быть предоставлена работнику Университета - участнику, инвалиду Великой Отечественной войны или лицу, приравненному к ним, в связи с днями воинской славы, связанными с событиями Великой Отечественной войны 1941-1945 гг.

**Приложение
к приложению № 2
к Коллективному договору**

Председатель первичной профсоюзной организации работников и обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» профсоюза народного образования и науки РФ

«31» августа 2017 года

**Исполняющий обязанности
ректора
федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Севастопольский
государственный университет»**

В.Д. Нечаев

«31» августа 2017 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет»

Содержание

1. Общие положения.....	
2. Порядок установления стимулирующих выплат.....	
3. Особенности установления стимулирующих выплат сотрудникам из числа профессорско-преподавательского состава.....	
4. Особенности установления стимулирующих выплат при выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.....	
5. Особенности установления стимулирующих выплат педагогическим работникам Морского колледжа	
6. Стимулирующие надбавки, устанавливаемые на временной или постоянной основе.....	
7. Критерии установления стимулирующих выплат.....	
8. Премияльные выплаты.....	1

1. Общие положения

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», приказом Минздравсоцразвития РФ 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» (далее – Приказ № 818), уставом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» (далее – Университет), устанавливаются стимулирующие выплаты (далее – надбавки, доплаты) на постоянной или временной основе.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий и средств, от приносящей доход деятельности, в пределах фонда оплаты труда (далее – ФОТ).

Фонд стимулирующих выплат может составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения Университета.

Кроме того, на выплату стимулирующих надбавок и доплат может использоваться как экономия ФОТ по Университету в целом, так и экономия ФОТ по отдельным структурным подразделениям.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

К надбавкам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Превышение установленной нормы труда в количественном и/или качественном

отношении является основанием для установления работнику стимулирующей надбавки.

Оценка эффективности (результативности) и установление качественных показателей деятельности работника производится на основе применения целевых показателей его работы, которые устанавливаются отдельным приказом ректора Университета.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, так и в абсолютном размере.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и(или) несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В этих случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и(или) несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные причины отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

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

3. Особенности установления стимулирующих выплат сотрудникам из числа профессорско-преподавательского состава

Работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, в том числе на условиях внешнего совместительства (далее - преподаватель), помимо надбавок, которые могут устанавливаться всем сотрудникам Университета, по итогам работы в семестре могут устанавливаться стимулирующие надбавки в виде разовой поощрительной выплаты.

Оценка эффективности работы каждого сотрудника профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) проводится в соответствии с показателями и критериями эффективности труда ППС (Приложение № 1) с целью повышения материальной заинтересованности работников Университета в достижении высоких результатов труда, создания благоприятных условий для

стабильного функционирования Университета и распределения стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки качества труда.

Использование показателей и критериев эффективности допустимо только при наличии утвержденных паспортов показателей.

Для осуществления оценки своей работы по показателям и критериям (в соответствии с Приложением №1) штатный работник ППС самостоятельно заполняет личный отчет о выполнении показателей с количеством баллов по каждому показателю.

Каждой кафедре предоставляется дополнительное количество баллов из расчета 2 балла на 1 научно-педагогического работника по итогам семестра. Дополнительные баллы распределяются на заседании кафедры и являются дополнительным механизмом поощрения.

С целью проведения независимой оценки результативности профессиональной деятельности ППС по показателям эффективности создается рейтинговая комиссия (далее Комиссия), основной задачей которой является анализ и проверка сформированных результатов оценки эффективности работы по каждому сотруднику ППС Университета, представившему необходимые сведения о выполнении показателей за подписью заведующего кафедрой. Ответственность за достоверность представленной информации несут сотрудник ППС и руководитель структурного подразделения (заведующий кафедрой).

Состав Комиссии и порядок работы утверждается приказом ректора.

Методика расчета стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется путем деления общей суммы средств, направленных на выплату стимулирующих надбавок сотрудникам ППС, на общую сумму баллов по результатам оценки эффективности всех сотрудников ППС Университета. Расчетная стоимость одного балла может меняться в зависимости от фонда стимулирующих надбавок текущего периода.

Размер стимулирующей выплаты для отдельного сотрудника определяется умножением стоимости одного балла на количество баллов по результатам оценки эффективности.

Стимулирующая надбавка назначается штатным сотрудникам ППС на основании протокола Комиссии и приказа ректора, независимо от размера ставки, занимаемой работником и может выплачиваться за счет субсидии на выполнение государственного задания и средств, поступивших от приносящей доход деятельности. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств в фонде оплаты труда.

3.1. Стимулирующие выплаты за реализацию мероприятий программы развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» на 2016 - 2025 годы

С целью стимулирования деятельности работников Университета в достижении высоких результатов при реализации мероприятий программы развития федерального государственного

автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» на 2016 - 2025 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации 19 декабря 2015 г. №2627-р (далее – Программа развития), может выплачиваться стимулирующая выплата.

Источником финансового обеспечения стимулирующей выплаты за достижение показателей Программы развития могут являться:

- субсидия федеральным бюджетным и автономным учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации;
- средства, поступившие от приносящей доход деятельности.

Основанием для начисления надбавки является методика назначения, принятая решением ученого совета и утвержденная ректором.

4. Особенности установления стимулирующих выплат при выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ

В случае выполнения работником, состоящим по месту основной работы в штате подразделения, финансовое обеспечение которого осуществляется за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, целевой субсидии (ППС, УВП, АУП, прочий обслуживающий персонал) дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований (НИР и ОКР), ему может устанавливаться стимулирующая надбавка (доплата) за выполнение дополнительного объема работ. Надбавка (доплата) устанавливается за счет средств на выполнение конкретных НИР и ОКР.

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

Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом по Университету. Основанием для выпуска приказа об установлении указанных выплат является поручение установленного образца, подаваемое руководителем структурного подразделения, в котором работает сотрудник, и руководителем научно-исследовательской работы в установленном порядке с обоснованием установления доплаты (надбавки) конкретному сотруднику с указанием ее размера и срока назначения в установленном порядке.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора подается служебная записка с приложением поручения и обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены. Работник уведомляется об

указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Особенности установления стимулирующих выплат педагогическим работникам Морского колледжа

Педагогическим работникам Морского колледжа, занимающим соответствующие должности по основному месту работы, а также на условиях внешнего и внутреннего совместительства (далее - педработники), могут устанавливаться надбавки и доплаты в том же порядке и размерах, как и всем сотрудникам Университета, в том числе научно-педагогическим работникам. Кроме того, педагогическим работникам устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

5.1. За успешное выполнение работ в рамках учебной, методической и воспитательной деятельности (за классное руководство, за заведование кабинетом, за руководство цикловой комиссией) - в размере 5% от должностного оклада.

5.2. За успешное прохождение аттестации и установление квалификационной категории преподавателя в следующих размерах от должностного оклада:

1 категория - 5%, высшая категория - 10 %.

5.3. За успешное выполнение работ в рамках учебной деятельности (за проверку письменных работ) - в размере 5% от ставки заработной платы за норму часов преподавательской работы по дисциплинам: иностранный язык, математика, русский язык, черчение (инженерная графика).

6. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок).

Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией ректора Университета, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников Университета с указанием размера и срока, на который устанавливается надбавка. Служебная записка визируется в Управлении бюджетного планирования на предмет наличия средств, после этого Управление по работе с кадрами издает приказ об установлении стимулирующей надбавки.

**Виды стимулирующих надбавок (доплат), которые могут устанавливаться в
Университете**

6.1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда связанную с выполнением особо важных, сложных и срочных работ (по итогам их выполнения);
- надбавка за интенсивность труда в должности ассистента (преподавателя) при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей и при условии работы над кандидатской диссертацией в размере - 2 000 рублей;
- надбавка за интенсивность труда в должности старшего преподавателя при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей и при условии работы над кандидатской диссертацией в размере - 3000 рублей;

Надбавки в должности ассистента (преподавателя) и старшего преподавателя устанавливаются:

- молодым работникам в возрасте до 35 лет включительно, не имеющим ученой степени;
- пропорционально количеству занятой ставки, принятым на указанные должности, не менее чем на одну и более ставки;
- при условии работы над подготовкой кандидатской диссертации.

Служебная записка ректору представляется руководителем структурного подразделения с обоснованием установления надбавки и с указанием темы диссертации, над которой работает сотрудник. Надбавка устанавливается на срок до одного года. После истечения срока установления, надбавка отменяется у работника автоматически. Надбавка также отменяется ректором Университета до истечения срока при условии прекращения работы над диссертацией и при условии ее защиты в указанный период. Этот вид надбавок не продлевается и не возобновляется.

- надбавка за знание иностранного языка и его ежедневное практическое использование в работе в размере 5% от должностного оклада (кроме кафедр Теория и практика перевода и Романогерманская филология);
- надбавка за знание 2-х и более иностранных языков и его ежедневное практическое использование в работе в размере 10% от должностного оклада (кроме кафедр Теория и практика

перевода и Романо-германская филология);

- надбавка за интенсивность труда в Университете с лицами с отклонениями в физическом развитии для учебно-вспомогательного персонала в размере 50% от должностного оклада;

- надбавка за реализацию мероприятий федеральной целевой программы «Социально-экономическое развитие Республики Крым и г. Севастополя до 2020 года», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 11 августа 2014 г. № 790.

- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

6.2. Надбавки за качество выполняемых работ:

Надбавка за качество работы и высокий профессионализм.

Надбавка за наличие почетных званий у работников Университета при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей – в размере 10% от должностного оклада:

- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР, Украины, АРК)»;
- «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР, Украины, АРК)»;
- «Заслуженный деятель науки»;
- «Заслуженный тренер Российской Федерации (СССР, Украины)» и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный»;
- лауреат Государственных премий Российской Федерации (СССР);
- лауреат премий Президента Российской Федерации (Украины);
- лауреат премий Правительства Российской Федерации (Украины);
- лауреат премий Совета Министров СССР (Украины);
- лауреат премий Совета Министров РСФСР (Украины);
- лауреат Премий Минвуза СССР (Украины);
- лауреат премий Гособразования СССР, Рособразования, Министерства образования и науки России (Украины);
- лауреат Ленинской премии;
- лауреат премии Ленинского комсомола;
- Героя Советского Союза;
- Героя Российской Федерации (Украины);
- Героя Труда;
- иными почетными званиями в сфере науки и образования, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей).

Надбавка - в размере 10% от должностного оклада при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей работникам, награжденным:

- почетным значком Министерства высшего и среднего специального образования СССР (Украины) «За отличные успехи в работе»;
- нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» (Украины);
- наградами, устанавливаемыми Правительством Украины;
- государственными наградами Российской Федерации, СССР и Украины; орденами и медалями (кроме юбилейных), знаками отличия.

При наличии двух и более почетных званий или наград стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Надбавка работникам, заключившим с Университетом договор полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу при наличии одного из критериев, приоритетным критерием является стоимость основных средств:

Кол-во объектов основных средств (шт.)	Суммарная стоимость объектов основных средств (тыс. руб.)	Процент от должностного оклада
до 300	до 3 000	5 %
до 700	от 3 000 до 10 000	10 %
от 500 до 700	от 10 000 до 15 000	15 %
свыше 700	любая стоимость	20 %
любое кол-во	свыше 20 000	25 %

Для материально ответственных лиц, работающих только с бланками строгой отчетности (отсутствуют объекты основных средств) надбавка за материальную ответственность устанавливается в размере 10 % от должностного оклада.

Служебная записка на установление надбавки работникам, заключившим с Университетом договор полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, представляется руководителем структурного подразделения ректору с согласующими визами главного бухгалтера и начальника Управления бюджетного планирования. Надбавка устанавливается с момента подписания приказа до конца календарного года.

Иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются

конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда Университета.

Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от одного месяца до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по разрешению ректора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений устанавливаются ректором Университета.

7. Критерии установления стимулирующих выплат

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Университетом, обеспечением безопасности Университета, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в Университете, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

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

- иные показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Университета.

Проректорам Университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Университета, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными проректору.

Главному бухгалтеру Университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Университета, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности

Университета.

Основанием установления любой стимулирующей надбавки и выпуска кадрового приказа является служебная записка с резолюцией ректора и визой начальника Управления бюджетного планирования (на предмет наличия средств для выплаты надбавки).

8. Премияльные выплаты (поощрительные выплаты).

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в Университете при наличии финансовых средств.

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в Университете являются:

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный и научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление Университетом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений Университета;
- обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Университетом, обеспечения безопасности Университета, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в Университете, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;
- своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами;

- качественные подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- особые заслуги перед Университетом;
- многолетняя и безупречная работа в Университете;
- качественное и своевременное выполнение заданий ректората;
- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;
- интенсивность работы, связанная с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;
- интенсивность работы в обеспечения платных образовательных услуг;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг;
- интенсивность работы по обеспечению иных платных услуг, оказываемых Университетом;
- научное руководство и своевременная и качественная подготовка научных кадров (аспирантов);
- своевременный ввод объекта после капитального ремонта в эксплуатацию;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- критерии оценки работы основного персонала, проректоров и главного бухгалтера, предлагаемые Минобрнауки России.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом ректору подается служебная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.

Премии по итогам работы Университета в целом – не реже одного раза в год (за полугодие, за квартал) выплачиваются тем сотрудникам Университета, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его уставной деятельности.

Разовые поощрительные выплаты и размеры номинаций по отдельным критериям за счет централизованного фонда премирования, устанавливаются ректором.

Централизованный фонд премирования устанавливается в размере до 5 процентов от месячного объема фонда оплаты труда Университета в зависимости от финансовых возможностей Университета. Премии (разовые поощрительные выплаты) из указанного фонда устанавливаются по личному распоряжению ректора по основаниям и критериям, перечисленным в разделе «Критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат)».

Размеры разовых поощрительных выплат отдельных работников в подразделениях, в том числе по представлению их руководителей устанавливает ректор.

Основанием для выпуска приказа о назначении премии (поощрительной выплаты) работнику является служебная записка с резолюцией ректора, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников Университета. Указанная служебная записка в обязательном порядке визируется в Управлении бюджетного планирования на предмет наличия средств и передается в Управление кадров для выпуска приказа о премировании работника.

Премии (разовые поощрительные выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет».

Приложение № 1
к приложению № 2
к Коллективному договору

**Профессиональные квалификационные группы
для работников ФГАОУ ВО
«Севастопольский государственный университет»
в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ
(кроме должностей указанных в приложениях № 2-4)**

(руб.)

Название ПКГ	Оклад по ПКГ	Квалификационный уровень	Коэф. Квалиф. уровня ПКГ	Размеры окладов по квалиф. уровням
профессиональная квалификационная группа первого уровня	7 000	1	1	7 000
		2	1,12	7 840
профессиональная квалификационная группа второго уровня	8 500	1	1	8 500
		2	1,2	10 200
		3	1,4	11 900
		4	1,6	13 600
		5	1,8	15 300
профессиональная квалификационная группа третьего уровня	11 200	1	1	11 200
		2	1,2	13 440
		3	1,4	15 680
		4	1,5	16 800
		5	2	22 400
профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	20 200	1	1	20 200
		2	1,2	24 240
		3	1,8	36 360
		4	1,9	38 380
		5	2,1	42 420
		6	2,5	50 500

Приложение № 2
к Приложению № 2
к Коллективному договору

**Профессиональная квалификационная группа для
профессорско-преподавательского состава ФГАОУ ВО
«Севастопольский государственный университет»
в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ**

(руб.)

Название ПКГ	Оклад по ПКГ	Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня ПКГ	Размеры окладов по квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	15 500	1	1	15 500
		2	1,2	18 600
		3	1,8	27 900
		4	2,5	38 750
		5	2,8	43 500
		6	3,25	50 500

Приложение № 3
к Приложению № 2
к Коллективному договору

**Профессиональная квалификационная группа для
научных сотрудников ФГАОУ ВО
«Севастопольский государственный университет»
в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России
от 3 июля 2008 г. № 305н**

(руб.)

Название ПКГ	Оклад по ПКГ	Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня ПКГ	Размеры окладов по квалификационным уровням
профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	15 500	1	1	15 500
		2	1,2	18 600
		3	1,8	27 900
		4	2,5	38 750

Приложение № 4
к Приложению № 2
к Коллективному договору

**Профессиональная квалификационная группа для
недагогических работников среднего профессионального образования
ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет»
в соответствии с приказом
Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216и**

(руб.)

Название ПКГ	Оклад по ПКГ	Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня ПКГ	Размеры окладов по квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	11 200	1	1	11200
		2	1,1	12320
		3	1,17	13100
		4	1,27	14 200
Стоимость 1 часа преподавательской работы		4		197,22

**Приложение № 3
к Коллективному договору**

От работников:

**Председатель первичной профсоюзной
организации работников
и обучающихся федерального
государственного автономного
образовательного учреждения
высшего образования «Севастопольский
государственный университет»
профсоюза народного образования и науки РФ**

С.А. Запорожец

«31» августа 2017 года

От работодателя

**Исполняющий обязанности
ректора
федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Севастопольский
государственный университет»**

В.Д. Нечаев

«31» августа 2017 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников федерального автономного образовательного учреждения
высшего образования «Севастопольский государственный университет», занятых во
вредных условиях труда, имеющих право на употребление в профилактических целях
молока или других равноценных пищевых продуктов**

Структурное подразделение	Должность	Класс условий труда (по результатам специальной оценки условий труда)
Учебная лаборатория кафедры «Химия»	Заведующий учебной лабораторией	3.2
	Инженер 1 категории	3.2
	Инженер 2 категории	3.2
	Лаборант	3.2
		3.2
Кафедра "Океанотехника и кораблестроение" Учебно-экспериментальный центр "Сварка"	Учебный мастер 1 категории	3.2
Эксплуатационно-технический отдел	Маляр 5 разряда	3.1
	Маляр 4 разряд	3.1
	Штукатур	3.1
	Облицовщик-плиточник 4 разряд	3.1
	Столяр 5 разряд	3.2
	Паркетчик 4 разряд	3.1
Отдел хозяйственного обеспечения	Полотер	3.1
Инженерно-техническая служба	Электрогазосварщик	3.2
	Электрогазосварщик 5 разряд	3.2
СОЛ «Горизонт»	Электрогазосварщик 4 разряд	3.2

Основание:

1. Статья 222 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (при исполнении обязанностей в качестве указанных должностей не менее 50 % рабочего времени).
Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или другие равноценные продукты по письменным заявлениям работников.
3. Карты специальной оценки условий труда.

Начальник отдела ОТиТБ



А.А. Чуишева

**Приложение № 4
к Коллективному договору**

От работников:

**Председатель первичной профсоюзной
организации работников
и обучающихся федерального
государственного автономного
образовательного учреждения
высшего образования «Севастопольский
государственный университет»
профсоюза народного образования и науки РФ**
С.А. Запорожец

«31» августа 2017 года



От работодателя

**Исполняющий обязанности
ректора
федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Севастопольский
государственный университет»**

«31» августа 2017 года

В.Д. Нечаев



ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников федерального автономного образовательного
учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет»,
занятых в производствах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах,
связанных с загрязнением или производных в особых температурных условиях,
которым выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда,
специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	2	3	4	5
Общие профессии				
1	Документовед (Архивный отдел, Общий отдел, Студгородок)	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 1 сентября 2010 г. № 777н Пункт 30
2	Кастелянша (СОЛ «Горизонт, Студгородок)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 48
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
3	Садовник (СОЛ «Горизонт, Отдел хозяйственного обеспечения, Студгородок)	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1	Приказ Минздравсоцразвития РФ №543н от 03.10.2008 Пункт 125
		Плащ непромокаемый	1 на 2 года	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара	

		Белье нательное	1 комплект	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Головной убор	1	
		При выполнении работ вдоль трасс дополнительно:		
		Жилет сигнальный 2-го класса защиты	1	
		При выполнении работ по кошению газонов дополнительно:		
		Очки защитные или щиток защитный	до износа	
		При выполнении работ по обрезке крупных деревьев дополнительно:		
		Пояс предохранительный	до износа	
		Зимой дополнительно:		
		Костюм на утепляющей прокладке	по поясам	
		Валенки с резиновым низом или сапоги кожаные утепленные	по поясам	
		Рукавицы утепленные	3 пары	
4	Слесарь (Студгородок)	Комбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ №543н от 03.10.2008 Пункт 69
		Жилет сигнальный хлопчатобумажный 2-го класса защиты	1 шт.	
		Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные хлопчатобумажные	12 пар	
		Сапоги резиновые или ботинки кожаные, или сапоги кирзовые	1 пара	
		Очки защитные	до износа	
		Зимой дополнительно:		
		Костюм хлопчатобумажный на утепляющей прокладке	по поясам	
		Сапоги кожаные утепленные	по поясам	
5	Электрик (СОЛ «Горизонт»)	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 октября 2008 г. N 543н Пункт 234
		Ботинки кожаные	1 пара	
		Рукавицы комбинированные или перчатки комбинированные	4 пары	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Галоши диэлектрические	дежурные	
		Зимой дополнительно:		
		Костюм на утепляющей прокладке	по поясам	
		Сапоги кожаные утепленные	по поясам	

6	Слесарь-сантехник (СОЛ «Горизонт»)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 148
		Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
		Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно:		
7	Столяр (СОЛ «Горизонт», Студгородок, Отдел хозяйственного обеспечения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 162
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
8	Электрогазосварщик (СОЛ «Горизонт», Инженерно – техническая служба)	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 17
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных	2 пары	

		температур, искр и брызг расплавленного металла		
		Перчатки с полимерным покрытием или	6 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар	
		Боты или галоши диэлектрические или Коврик диэлектрический	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или	до износа	
		Очки защитные термостойкие со светофильтром	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
9	Подсобный рабочий (СОЛ «Горизонт, Студгородок, Отдел хозяйственного обеспечения)	При работе с прочими грузами, материалами:		Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 21
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
10	Горничная (СОЛ «Горизонт)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 20
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений	1 комплект	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
11	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 171
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
12	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
13	Кладовщик (Студгородок)	При работе с прочими грузами, материалами:		Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 49
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
14	Заведующий складом (ОПЗиМТО)	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 1 сентября 2010 г. № 777н Пункт 43
		Рукавицы комбинированные	2 пары	
		На наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях зимой дополнительно:		
		Костюм на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	
		Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 пара на 3 года	
15	Гардеробщик (Отдел хозяйственного обеспечения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 19
16	Полотер (Отдел хозяйственного обеспечения)	Комбинезон хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Минздрава СССР от 29.01.88 №68 Пункт 118
17	Кассир (СОЛ «Горизонт»)	Халат белый хлопчатобумажный или Куртка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 6 мес.	Приказа Минторга РСФСР от 27.12.83 №308 Пункт 26
		Шапочка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 6 мес.	
Отдел общественного питания				
18	Заведующий производством (Шеф-повар)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
19	Повар Кондитер Пекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	

		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
20	Мойщик кухонной посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 92
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
21	Официант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 119
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
22	Буфетчик	Куртка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 4 мес.	Приказа Минторга РСФСР от 27.12.83 №308 Пункт 6
		Шапочка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 4 мес.	
		Фартук белый хлопчатобумажный	1 шт. на 4 мес.	
		Полотенце	1 шт. на 4 мес.	
23	Продавец	Халат белый хлопчатобумажный	1 шт. на 4 мес.	Приказа Минторга РСФСР от 27.12.83 №308 Пункт 3
		Берет или	1 шт.	
		Шапочка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 6 мес.	
		Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные	1 пара на 6 мес.	
Эксплуатационно-технический отдел				
24	Маляр	Комбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.07.2007 №477 Пункт 31
		Фартук прорезиненный	2 шт.	
		Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Ботинки кожаные или сапоги резиновые	1 пара	
		Респиратор	до износа	
		Очки защитные	До износа	
		При выполнении работы с применением вредодействующих красок дополнительно:		

		Перчатки резиновые или перчатки резиновые на трикотажной основе	дежурные	
		При работе на кровле и металлоконструкциях дополнительно:		
		Галоши вяленые	дежурные	
		Каска защитная	дежурная	
		Пояс предохранительный	до износа	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам	
		Брюки на утепляющей прокладке или Костюм для защиты от пониженных температур из смешанной или шерстяной ткани	по поясам	
		Ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	по поясам	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяными вкладышами	3 пары	
25	Штукатур	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.07.2007 №477 Пункт 87
		Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки резиновые на трикотажной основе	4 пары	
		Ботинки кожаные с жестким подноском или Сапоги резиновые с жестким подноском	1 пара	
		Плащ непромокаемый	1 шт.	
		Жилет сигнальный	1 шт.	
		Очки защитные	до износа	
		При работе на высоте дополнительно:		
		Предохранительный пояс	дежурный	
		Каска защитная	дежурная	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам	
		Брюки на утепляющей прокладке или Костюм для защиты от пониженных	по поясам	

		температур из смешанной или шерстяной ткани		
		Валенки с резиновым низом или Ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	по поясам	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяными вкладышами	3 пары	
26	Облицовщик-плиточник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.07.2007 №477 Пункт 63
		Фартук прорезиненный	1 шт.	
		Ботинки кожаные с жестким подноском	1 пара	
		Наколенники	1 пара	
		Нарукавники	1 пара	
		Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		При работе на высоте дополнительно:		
		Каска защитная	дежурная	
		Пояс предохранительный	дежурный	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам	
		Брюки на утепляющей прокладке или Костюм для защиты от пониженных температур из смешанной или шерстяной ткани	по поясам	
		Валенки с резиновым низом или Ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	по поясам	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяными вкладышами	3 пары	
27	Паркетчик	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.07.2007 №477 Пункт 67
		Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

		Наколенники	дежурные	
		Очки защитные	до износа	
28	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 162
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
29	Плотник	Комбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.07.2007 №477 Пункт 71
		Рукавицы с наладонниками из винилискожи Т-прерывистой или	6 пар	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Ботинки кожаные с жестким подноском	1 пара	
		Очки защитные	до износа	
		При работе на высоте дополнительно:		
		Предохранительный пояс	дежурный	
		Каска защитная	дежурная	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам	
		Брюки на утепляющей прокладке или Костюм для защиты от пониженных температур из смешанной или шерстяной ткани	по поясам	
		Валенки с резиновым низом или Ботинки кожаные утепленные с	по поясам	

		жестким подноском		
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяными вкладышами	3 пары	
Отдел главного энергетика				
30	Электромонтер дежурный по ремонту	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 октября 2008 г. N 543н Пункт 234
	Слесарь-электрик	Ботинки кожаные	1 пара	
		Рукавицы комбинированные или перчатки комбинированные	4 пары	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Галоши диэлектрические	дежурные	
		Зимой дополнительно:		
		Костюм на утепляющей прокладке	по поясам	
		Сапоги кожаные утепленные	по поясам	
Инженерно-техническая служба				
31	Дежурный слесарь по обслуживанию тепловых пунктов	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 148
	Слесарь-сантехник	Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара	
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	
	Дежурный слесарь-сантехник	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
		При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:		
		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт.	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на	по поясам	

		утепляющей прокладке		
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом	по поясам	
		Головной убор утепленный	1 пара на 2 года	
		Белье нательное утепленное	2 комплекта на 1 год	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год	
32	Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 17
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары	
		Перчатки с полимерным покрытием или	6 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар	
		Боты или галоши диэлектрические или Коврик диэлектрический	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или	до износа	
		Очки защитные термостойкие со светофильтром	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
33	Оператор дистанционного пульта управления в водопроводно-канализационном хозяйстве	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 октября 2008 г. N 543н Пункт 93
		Ботинки кожаные	1 пара	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Наушники противοшумные	до износа	
		Жилет сигнальный 2 класса	1 шт.	

		защиты		
		При работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам	
		Валенки с резиновым низом или сапоги кожаные утепленные	по поясам	
34	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 38
		Перчатки с точечным покрытием	4 пары	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	До износа	
		На наружных работах дополнительно:		
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2,5 года	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт. на 2 года	
Отдел транспортного обеспечения				
35	Водитель автомобиля	При управлении легковым автомобилем, автобусом:		Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22 июня 2009 г. N 357н Пункт 2
		Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	дежурный	
		Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	6 пар	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.	
		Для работающих на этилированном бензине, дополнительно:		
		Фартук резиновый с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Нарукавники хлорвиниловые	дежурные	
		При управлении грузовым автомобилем:		
		Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	

		для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		
		Ботинки кожаные с жестким подноском или Сапоги кожаные с жестким подноском	1 пара	
		Перчатки трикотажные с Полимерным покрытием или рукавицы комбинированные двупалые	12 пар	
		Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке		
		Валенки с резиновым низом или Ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	по поясам	
		Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с шерстяными вкладышами	по поясам	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.	
		Для работающих на этилированном бензине, дополнительно:		
		Фартук резиновый с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Нарукавники хлорвиниловые	дежурные	
36	Диспетчер	При работе на наружных постах:		Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22 июня 2009 г. N 357н Пункт 7
		Костюм сигнальный 3 класса защиты	1 шт.	
		Плащ непромокаемый сигнальный 3 класса защиты	1 шт.	
		Ботинки кожаные с жестким подноском	1 пара	
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	6 пар	
		Костюм сигнальный на утепляющей прокладке 3 класса защиты	по поясам	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 пара	
37	Механик по обслуживанию автомобиля	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. №777н Пункт 59
		Рукавицы комбинированные	4 пары	
		На наружных работах дополнительно:		
		Плащ прорезиненный	1 шт. на 3 года	
		Костюм на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	

		Сапоги кирзовые	1 пара	
Библиотека				
38	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. №777н Пункт 27
	Библиограф	Тапочки на кожаной подошве	1 пара	
39	Переплетчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 123
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
Редакционно-информационный издательский центр-медиацентр				
40	Печатник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 125
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
41	Переплетчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 123
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
42	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н Пункт 31
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
Институт ядерной энергии и промышленности (Служба физической защиты; Служба ядерной и радиационной безопасности; Служба по учету и контролю ядерных материалов; Служба метрологии и качества; Исследовательский ядерный реактор (ИР-100); Ядерный подкритический стенд; Учебная лаборатория кафедры Химическая инженерия и дозиметрия.				
43	Работники, непосредственно занятые на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений на	Костюм хлопчатобумажный	2 шт.	Приложения №10 к постановлению Минтруда РФ от 16 декабря 1997 г. №63 Пункт 8
		Белье нательное	2 комплекта	
		Берет хлопчатобумажный	4 шт.	
		Полотенце	12 шт.	
		Рукавицы брезентовые	дежурные	
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Фартук пластиковый	дежурный	

	ядерных реакторах, спецскладах; работники дозиметрических служб	Нарукавники пластиковые	дежурные	
		Перчатки хлопчатобумажные	дежурные	
		Ботинки или Спецобувь дезактивируемая с лавсановым верхом	1 пара	
44	Оператор стиральных машин (ИР-100)	Костюм хлопчатобумажный	2 шт.	Приложения №10 к постановлению Минтруда РФ от 16 декабря 1997 г. №63 Пункт 10
		Берет хлопчатобумажный	2 шт.	
		Носки хлопчатобумажные	4 пары	
		Полотенце	12	
		Сапоги резиновые	4 пары	
		Перчатки резиновые	2 пары	
		Фартук пластиковый	дежурный	
		Нарукавники пластиковые	дежурные	

Примечание:

1. Спецдежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, предусмотренные для работы с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений, выносить с территории учреждения не разрешается.

2. Работникам, временно привлекаемым к работе с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений, а также посетителям производственных помещений, в которых применяются радиоактивные вещества, должны выдаваться на время работы и на время пребывания в указанных производственных помещениях специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты по нормам, предусмотренным для постоянно работающих в этих помещениях, для чего в учреждении должны быть в наличии дежурные комплекты специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Руководители и контролирующие работники, непосредственно присутствующие при проведении работ с радиоактивными веществами, обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по нормам, предусмотренным для работников, непосредственно выполняющих указанные работы.

3. В случае невозможности дезактивировать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты они должны быть немедленно заменены новыми вне зависимости от сроков носки.

Норма выдачи средств индивидуальной защиты на год (количество единиц или комплектов) рассчитана при дезактивации 1 раз в 7 дней. В том случае, когда обязательная дезактивация проводится в иные сроки, например, ежедневно, то указанная норма может быть откорректирована работодателем по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом.

4. На время дезактивации спецдежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам выдается запасной комплект.

5. Спецдежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, занятым с радиоактивными веществами в открытом виде, должны иметь специальный опознавательный знак.

6. Белье нательное, носки хлопчатобумажные, ботинки кожаные или тапочки, предусмотренные в настоящем Перечне для работников, занятых на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений, выдаются им при условии обязательного прохождения через санпропускник. Всем работникам, для которых установлен обязательный режим прохождения через санпропускник, выдаются сандалии для душа и прохода из «грязной» зоны санпропускника в «чистую» зону. Указанным работникам выдаются, кроме средств индивидуальной защиты, предусмотренных в настоящем Перечне, носовой платок из марли, а женщинам, кроме того, бюстгальтер.

7. Работникам, выполняющим работу с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений на открытом воздухе, дополнительно выдаются куртка на

утепляющей прокладке, брюки на утепляющей прокладке, шапка зимняя, сапоги утепленные, портянки или носки теплые, рукавицы утепленные.

8. Хлопчатобумажные костюмы, комбинезоны, халаты, береты должны изготавливаться из неокрашенного молескина, нательное белье - из неокрашенной бязи. Халаты должны застегиваться сзади. Костюмы, комбинезоны, халаты и головные уборы хлопчатобумажные могут быть заменены на костюмы, комбинезоны, халаты и головные уборы лавсановые с удвоенными сроками носки.

9. В зависимости от характера выполняемых работ работникам дополнительно выдаются средства индивидуальной защиты, предусмотренные правилами радиационной безопасности:

Респиратор (типа ШБ-1 "Лепесток", "Астра-2" и др.)	до износа
Респиратор с резиновой полумаской	до износа
Противогаз фильтрующий	до износа
Очки защитные	до износа
Пневмомаска	дежурная
Пневмошлем	дежурный
Пневмокуртка	дежурная
Пневмокостюм	дежурный
Автономный изолирующий костюм	дежурный
Щитки защитные	до износа
Перчатки кислотостойкие	дежурные
Перчатки радиационнозащитные	дежурные
Перчатки диэлектрические	дежурные
Каска	до износа
Подшлемник	до износа
Жилет сигнальный	1
Пояс предохранительный	до износа

Лаборатории, Учебные лаборатории, Учебно-производственные мастерские, НИЛ				
45	Учебный мастер Лаборант	<i>При непосредственной занятости газорезкой, газосваркой:</i>		Приложение №12 к постановлению Минтруда РФ от 25 декабря 1997 г. №66 Пункт 10
		Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой	1 на 1,5 года	
		Ботинки кожаные	1 пара на 2 года	
		Рукавицы брезентовые	4 пары	
		Очки защитные	до износа	
46	Учебный мастер Лаборант	<i>При непосредственной занятости на электросварке и резке электрической дугой:</i>		Приложение №12 к постановлению Минтруда РФ от 25 декабря 1997 г. №66 Пункт 11
		Костюм брезентовый	1 на 2 года	
		Ботинки кожаные	1 пара на 2 года	
		Рукавицы брезентовые	4 пары	
		Галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
47	Научный сотрудник	<i>При постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами:</i>		Приложение №12 к постановлению Минтруда РФ от 25 декабря 1997 г. №66 Пункт 16
	Инженер			
	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	
	Учебный мастер	Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный	
	Техник	Перчатки резиновые	дежурные	
		Противогаз	дежурный	
		Очки защитные	до износа	

		При работе с кислотами:	
		Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного	1 шт.
		Лаборанту дополнительно:	
		Нарукавники прорезиненные или хлорвиниловые	дежурные
		При работе с огне- и взрывоопасными веществами:	
		Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного	1 шт.
		Рукавицы хлопчатобумажные с огнезащитной пропиткой	дежурные
		Маска защитная или шлем из огнезащитного материала	до износа
		При работе с металлоорганическими веществами дополнительно:	
		Перчатки кожаные	дежурные

Примечания:

1. Преподавателям, научным сотрудникам, аспирантам, инженерам, техникам, работающим в лабораториях, учебных мастерских и на полигонах, бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются как дежурные без права выноса из рабочих помещений.

2. Студентам выдаются спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты как дежурные по нормам, предусмотренным для тех категорий работников, работу которых они выполняют.

3. Студентам при выполнении работ с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами выдаются как дежурные бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты по нормам, предусмотренным в пункте 16 Приложения № 12 Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденных постановлением Минтруда России от 25.12.1997 № 66, без права выноса из рабочих помещений.

Примечания:

1. Студентам, проходящим практику в СевГУ, спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с настоящим Перечнем.

Перечень спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых высшими учебными заведениями студентам, проходящим практику в ВУЗах

1.	В механических, слесарных и столярных мастерских	Халат хлопчатобумажный
		Очки защитные
2.	В литейных, сварочных, прокатных и термических мастерских	Халат хлопчатобумажный
		Фартук брезентовый
		Рукавицы брезентовые
		Очки защитные

3.	При прохождении учебной полевой практики в геодезической, биологической, гидрологической, картографической, океанографической, геоботанической, почвоведческой партиях	Костюм хлопчатобумажный
		Ботинки кожаные

Примечание:

1. Преподавателям, научным сотрудникам, аспирантам, инженерам, техникам, работающим в лабораториях, учебных мастерских и на полигонах, бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются как дежурные по нормам, предусмотренным в пунктах 7,15,16 Приложения № 12 Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденных постановлением Минтруда России от 25.12.1997 № 66, без права выноса из рабочих помещений.

2. Студенты, проходящие практические занятия в лабораториях радиоактивных веществ и источников ионизирующих излучений, обеспечиваются дежурной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты по нормам, предусмотренным для работников данных лабораторий.

3. Количество спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты для каждого высшего учебного заведения определяется числом студентов, одновременно проходящих практику.

4. Спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты являются инвентарем высших учебных заведений и используются студентами во время их практики.

РАЗРАБОТАЛ:

Начальник
отдела охраны труда и техники безопасности



А.А. Чуишева

**Приложение № 5
к Коллективному договору**

От работников:
**Председатель первичной профсоюзной
 организации работников
 и обучающихся федерального
 государственного автономного
 образовательного учреждения
 высшего образования «Севастопольский
 государственный университет»
 профсоюза народного образования и науки РФ**
С.А. Запорожец
«31» августа 2017 года



От работодателя
**Исполняющий обязанности
 ректора
 федерального государственного
 автономного образовательного
 учреждения высшего образования
 «Севастопольский
 государственный университет»**
В.Д. Нечаев
«31» августа 2017 года



**Перечень
 производств, профессий и должностей
 федерального автономного образовательного учреждения высшего образования
 «Севастопольский государственный университет»,
 работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в
 связи с особо вредными условиями труда**

Структурное подразделение	Должность	Класс условий труда (по результатам специальной оценки условий труда)
Исследовательский ядерный реактор ИР-100	Начальник исследовательского ядерного реактора	3.3
	Заместитель начальника по эксплуатации ядерной установки	3.3
	Заместитель начальника по радиационной безопасности	3.3
	Начальник смены	3.3
	Инженер по управлению исследовательским ядерным реактором	3.3
	Главный механик	3.3
	Инженер-механик 1 категории	3.3
	Техник по наладке и испытаниям	3.3
	Техник по наладке и испытаниям 1 категории	3.3
	Техник	3.3
	Инженер-дозиметрист	3.3
	Техник-дозиметрист 1 категории (центральный дозиметрический пост)	3.3
	Техник-дозиметрист 1 категории (пост радиационного контроля)	3.3
	Инженер-радиохимик 1 категории	3.3

	Техник по эксплуатации и ремонту оборудования	3.3
	Оператор стиральных машин	3.3
	Специалист по УМР 1 категории	3.3
	Заведующий хранилищем радиоактивных отходов	3.3
	Инженер-радиометрист 1 категории	3.3
Служба электрохозяйства	Начальник службы электрохозяйства	3.3
	Техник	3.3
Служба контрольно-измерительных приборов	Начальник службы контрольно-измерительных приборов и автоматики	3.3
Ядерный подкритический стенд	Начальник ядерного подкритического стенда	3.3
	Инженер 1 категории	3.3
	Инженер по радиационной безопасности 1 категории	3.3
	Инженер по работе с источниками ионизирующего излучения 1 категории	3.3
Кафедра "Химическая инженерия и дозиметрия"	Заведующий учебной лабораторией	3.2
	Инженер	3.2
	Инженер 1 категории	3.2

Основание:

1. Статья 222 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г. № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (при исполнении обязанностей в качестве указанных должностей не менее 50 % рабочего времени).
3. Карты специальной оценки условий труда.

Начальник отдела ОТиТБ



А.А. Чуишева

Приложение № 6
к Коллективному договору

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации работников
и обучающихся федерального
государственного автономного
образовательного учреждения
высшего образования «Севастопольский
государственный университет»
профсоюза народного образования и науки РФ

С.А. Запорожец

«31» августа 2017 года



**От работодателя
Исполняющий обязанности
ректора
Федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Севастопольский
государственный университет»**

В.Д. Нечаев

«31» августа 2017 года



Перечень

профессий и должностей федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет», которым предоставляется компенсация за работу с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда

Структурное подразделение	Наименование профессии, должности	Размер повышенной оплаты труда, %
Служба физической защиты	Начальник службы физической защиты	8 %
	Заместитель начальника службы физической защиты	
	Инженер по инженерно-техническим средствам физической защиты 1 категория	
	Инженер по режиму и охране 2 категория	
Служба по учету и контролю ядерных материалов	Начальник службы	8 %
	Инженер по спецучету	
Служба метрологии и качества	Начальник службы	8 %
	Инженер по метрологии 1 категории	
Исследовательский ядерный реактор (ИР-100)	Начальник исследовательского ядерного реактора	
	Заместитель начальника по эксплуатации ядерной установки	
	Заместитель начальника по радиационной безопасности	
	Начальник смены	
	Инженер по управлению исследовательским ядерным реактором	
	Главный механик	
	Инженер-механик 1 категории	
	Техник по наладке и испытаниям	

	Техник по наладке и испытаниям 1 категории	12 %
	Техник	
	Инженер-дозиметрист	
	Техник-дозиметрист 1 категории (центральный дозиметрический пост)	
	Техник-дозиметрист 1 категории (пост радиационного контроля)	
	Инженер-радиохимик 1 категории	
	Техник по эксплуатации и ремонту оборудования	
	Оператор стиральных машин	
	Специалист по УМР 1 категории	
	Заведующий хранилищем радиоактивных отходов	
	Инженер-радиометрист 1 категории	
Служба электрохозяйства	Начальник службы электрохозяйства	12 %
	Техник	
Служба контрольно-измерительных приборов	Начальник службы контрольно-измерительных приборов и автоматики	12 %
Ядерный подкритический стенд	Начальник ядерного подкритического стенда	12 %
	Инженер 1 категории	
	Инженер по работе с источниками ионизирующего излучения 1 категории	
	Инженер по радиационной безопасности 1 категории	
Кафедра "Возобновляемые источники энергии и электрические системы и сети" Учебная лаборатория	Заведующий учебной лабораторией	8 %
	Инженер 2 категории	
	Лаборант	
Кафедра "Химическая инженерия и дозиметрия" Учебная лаборатория	Заведующий учебной лабораторией	8 %
	Инженер	
	Инженер 1 категории	
Кафедра "Химия" Учебная лаборатория химии и материаловедения	Заведующий учебной лабораторией	8 %
	Инженер 1 категории	
	Инженер 2 категории	
	Лаборант	
Кафедра "Океанотехника и кораблестроение" Учебно-экспериментальный центр "Сварка"	Учебный мастер 1 категории	8 %
Морской колледж Учебно-производственные мастерские	Мастер производственного обучения	4 %

Службы проректора по управлению имущественным комплексом		
Отдел главного энергетика	Инженер по ремонту 1 категории	4%
	Инженер-электрик	
	Электромонтер дежурный по ремонту	
	Слесарь-электрик 6 разряд	
	Слесарь-электрик 5 разряд	
	Слесарь-электрик 4 разряд	
	Слесарь-электрик 3 разряд	
Эксплуатационно-технический отдел	Маляр 5 разряда	4%
	Маляр 4 разряда	
	Штукатур	
	Облицовщик-плиточник 4 разряда	
	Паркетчик 4 разряда	8 %
Отдел хозяйственного обеспечения	Столяр 5 разряда	
	Полотер	4%
Инженерно-техническая служба	Дежурный слесарь по обслуживанию тепловых пунктов 6 разряд	4%
	Дежурный слесарь по обслуживанию тепловых пунктов 5 разряд	
	Дежурный слесарь по обслуживанию тепловых пунктов 4 разряд	
	Дежурный слесарь-сантехник	
	Слесарь-сантехник 5 разряд	
	Слесарь-сантехник 4 разряд	
	Слесарь-сантехник	8 %
	Оператор дистанционного пульта управления в водопроводно-канализационном хозяйстве 4 разряд	
	Электрогазосварщик	
Отдел транспортного обеспечения	Электрогазосварщик 5 разряда	4%
	Водитель автомобиля (1 класс)	
	Водитель автомобиля (2 класс)	
Отдел охраны труда и техники безопасности	Водитель автомобиля	4%
	Начальник отдела	
	Инженер по охране окружающей среды 1 категории	
Спортивно-оздоровительный лагерь "Горизонт"	Специалист по охране труда 1 категории	4%
	Слесарь-сантехник 4 разряда	
	Электрик 4 разряда	
Отдел общественного питания	Электрогазосварщик 4 разряда	8 %
	Заведующий производством (шеф-повар)	4%
	Повар 5 разряда	
	Повар 4 разряда	
	Повар 4 разряда	
	Повар 3 разряда	
	Повар	

Примечание:

1. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ППОРО «СевГУ») и составляет не менее 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2. Повышенная оплата труда работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть отменена работодателем в случае доведения условий труда на рабочем месте до безопасных условий, подтвержденных результатами специальной оценки труда.

Основание:

1. Статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О специальной оценке условий труда".
3. Карты специальной оценки условий труда.

Начальник отдела ОТиТБ



А.А. Чуишева