

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия: с 18.03.2024 по 17.03.2027

**Принят конференцией
представителей
всех категорий работников и
обучающихся ФГБОУ ВО «СГУВТ»
«11» марта 2024 года**

Работодатель

Ректор ФГБОУ ВО «СГУВТ»

_____ **Т.И. Зайко**

« ____ » _____ **2024 г.**

Представитель работников

**Председатель ОО ППО СГУВТ
ПРВТ РФ**

_____ **М.Н. Романов**

« ____ » _____ **2024 г.**

Новосибирск, 2024

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 2 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Обязательства и ответственность Сторон	5
Раздел 3. Трудовые отношения.....	7
Раздел 4. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций	10
Раздел 5. Охрана труда и здоровья	13
Раздел 6. Соглашение о взаимодействии Работодателя и ОО ППО СГУВТ	16
Раздел 7. Заключительные положения.....	18
Приложения к Коллективному договору:	
Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «СГУВТ».....	19
Общая часть	20
Финансовое обеспечение оплаты труда, сроки выплаты заработной платы.....	23
Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в штатном расписании	23
Выплаты компенсационного характера	24
Стимулирующие выплаты	24
Премирование	28
Критерии (показатели эффективного контракта) установления стимулирующих выплат, премирования.....	30
Оплата труда руководителя (ректора) Университета, заместителей руководителя (проректоров), главного бухгалтера и руководителей обособленных структурных подразделений (филиалов)	31
Другие вопросы оплаты труда	32
Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы работников Университета	34
Почасовая оплата труда	36
Совместительство, срочный трудовой договор и гражданско-правовой договор.....	36
Заключительная часть	37
Приложение № 2 «Положение о прохождении работниками предварительных (перед поступлением на работу), периодических медицинских осмотров и обязательного психиатрического освидетельствования».....	38

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 3 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Сибирский государственный университет водного транспорта» (далее по тексту - Университет) и устанавливающим взаимоотношения и обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей и дополнительные гарантии для работников в рамках законодательства Российской Федерации.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники Университета, в том числе обособленных структурных подразделений Университета в лице председателя общественной организации первичной профсоюзной организации Сибирского университета водного транспорта профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (ОО ППО СГУВТ ПРВТ РФ, далее по тексту – ОО ППО СГУВТ) Романова Марка Николаевича;

- работодатель - в лице руководителя Университета (ректора) Зайко Татьяны Ивановны (далее – Работодатель, ректор).

Представительство интересов Работодателя в обособленных структурных подразделениях Университета (филиалах) может осуществляться по доверенности Работодателя руководителем обособленного структурного подразделения или иным лицом.

1.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета, в том числе работников обособленных структурных подразделений Университета, за исключением пунктов, относящихся только к членам профсоюза.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства и права Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами Коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Отраслевым соглашением по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2022-2025 годы, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2021 № 715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 04.12.2023 № 1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», Уставом Университета.

1.5. Коллективный договор, изменения и дополнения к Коллективному договору принимаются конференцией работников и обучающихся Университета и подписываются Сторонами в срок не позднее семи календарных дней после его принятия. Не допускается принятие изменений и дополнений, противоречащих законодательству Российской Федерации, ухудшающих социально-трудовые гарантии, установленные настоящим Коллективным договором.

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 4 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

1.6. Коллективный договор, изменения и дополнения к Коллективному договору подписываются: Работодателем (ректором Университета) либо его представителем по доверенности) и представителем работников Университета (председателем ОО ППО СГУВТ).

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами, указанными в п. 1.1 настоящего раздела.

1.8. Изменения и дополнения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и вступают в силу с момента подписания их Сторонами или со дня, указанного в тексте соответствующего изменения или дополнения.

1.9. Коллективный договор действует в течение трех лет с момента подписания Сторонами. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Текст Коллективного договора доводится Работодателем, председателем ОО ППО СГУВТ до сведения работников в месячный срок после его регистрации в соответствующем органе. ОО ППО СГУВТ обязуется разъяснять положения Коллективного договора, изменения и дополнения к нему работникам Университета. Основные нормативные документы, регламентирующие деятельность Университета, включая Коллективный договор, Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, должны быть доступны для работников Университета (размещены на официальном сайте Университета).

1.11. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников Университета, применяются со дня вступления их в силу без внесения изменений в Коллективный договор.

1.12. Обособленные структурные подразделения Университета (филиалы) принимают активное участие в обсуждении проекта Коллективного договора и изменений и дополнений к нему, вносят свои предложения, принимают участие в работе конференции по принятию Коллективного договора, а также в принятии решения о продлении срока действия принятого Коллективного договора.

Полученные от обособленных структурных подразделений (филиалов), работников Университета предложения по Коллективному договору рассматриваются на заседаниях комиссии по ведению коллективных переговоров.

Обособленные структурные подразделения Университета (филиалы) могут устанавливать работникам своих подразделений социальные льготы и гарантии, не предусмотренные данным Коллективным договором, с учетом особенностей социально-трудовых отношений, сложившихся в филиале, и в пределах утвержденной сметы расходов.

1.13. В обособленных структурных подразделениях Университета (филиалах) могут заключаться собственные Коллективные договоры в соответствии с ч. 5 статьи 40 ТК РФ. Коллективный договор филиала не может ограничивать или снижать уровень прав, трудовых гарантий и льгот работников по сравнению с установленными ТК РФ, Коллективным договором Университета.

1.14. Условия Коллективных и трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

1.15. Изменения и дополнения к Коллективному договору обязательны для Сторон, заключивших Коллективный договор, и распространяются на всех работников Университета.

1.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Университета;
- расторжения трудового договора с руководителем Университета (ректором);

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 5 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

- реорганизации Университета в форме преобразования.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня изменения формы собственности.

1.17. При ликвидации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.18. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке исполнение принятых на себя обязательств.

1.19. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Раздел 2. Обязательства и ответственность Сторон

2.1. Стороны признают настоящий Коллективный договор основным документом социального партнерства, направленным на усиление защиты профессиональных и социально-трудовых прав работников с учетом интересов Сторон.

2.2. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие Сторон;
- уважение и учет интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей Сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора;
- контроль выполнения принятого Коллективного договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются ТК РФ.

Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Стороны Коллективного договора взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля выполнения Коллективного договора.

2.3. Стороны, заключившие Коллективный договор, несут ответственность за невыполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.4. Работодатель обязуется:

- обеспечивать выполнение трудовых договоров, заключенных между Работодателем и работниками, в соответствии с которыми Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 6 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

трудовым законодательством, Коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату;

- учитывать мнение ОО ППО СГУВТ в случаях, предусмотренных ТК РФ, а именно: нормирование труда (ст. 159, 162 ТК РФ); увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе администрации (ст. 82 ТК РФ); при составлении графиков сменности и графиков отпусков (ст. 103, 123 ТК РФ); при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ); при составлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и т.п.;

- принимать локальные акты, устанавливающие системы оплаты труда, премирования и выплат стимулирующего характера; правила внутреннего трудового распорядка; соглашение по охране труда и другие локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, с учетом мнения ОО ППО СГУВТ;

- выполнять иные принятые Коллективным договором обязательства.

2.5. Работники Университета обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями, приказы, распоряжения и указания руководства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, бережно относиться к имуществу Работодателя и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, а также содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов;

- незамедлительно оповещать Работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

- постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения;

- соблюдать Устав Университета, трудовую дисциплину, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем подразделении и Университете;

- правильно и строго по назначению использовать переданное для работы и обучения оборудование, технические средства и другое имущество, не использовать имущество и средства связи, предоставленные Работодателем, в личных целях; нести в установленном порядке ответственность за причиненный виновными действиями (бездействием) ущерб;

- активно участвовать в пресечении нарушений, проведении воспитательной работы, бороться с проявлениями ксенофобии, нецензурной речью и прочее;

- активно участвовать в реализации программ развития Университета, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию порядка и чистоты на территории Университета;

- наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, научно-педагогические работники обязаны обеспечивать высокую эффективность учебного и научного процессов; формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности); развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности; непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство и исполнять иные обязанности, предусмотренные Уставом и локальными нормативными актами;

- выполнять иные принятые Коллективным договором обязательства.

2.6. Стороны обязуются выполнять требования антикоррупционного законодательства Российской Федерации и локальные акты Университета о противодействии коррупции.

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 7 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем в лице руководителя Университета (ректора) или уполномоченного им лица на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

3.2. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения ректора Университета либо уполномоченного на это представителя (и.о. ректора, руководителя филиала) запрещается.

3.3. С работниками Университета предусматривается возможность заключения эффективного контракта. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и его качества, а также меры социальной поддержки.

3.4. Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности научно-педагогического работника в Университете, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Трудовые договоры (эффективный контракт) на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Определение процедуры выборов декана факультета и заведующего кафедрой, организация и проведение их выборов относится к компетенции Ученого совета Университета, в филиалах - к компетенции Ученого совета филиала.

3.5. Прием на работу оформляется приказом ректора Университета, в филиале - приказом директора филиала.

При приеме на работу до подписания трудового договора (эффективного контракта) работник знакомится под подпись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Антикоррупционной политикой и иными локальными актами Университета, связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «СГУВТ» (Приложение № 1).

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «СГУВТ» (Приложение № 1).

3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной производительности и квалификации предпочтение отдается работникам в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения ОО ППО СГУВТ в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников либо в связи с ликвидацией структурного подразделения Университета, в том числе обособленного, предоставляется освобождение от работы по согласованию с Работодателем (один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 8 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

3.8. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников профессорско-преподавательского состава - 36 часов в неделю;
- для работников медицинского пункта Университета - 39 часов в неделю;
- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Для работников Университета режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (эффективным контрактом), а для педагогических работников, дополнительно - расписанием занятий и годовым учебным планом.

3.9. Продолжительность рабочего времени работников из числа профессорско-преподавательского состава устанавливается ежегодно на основании производственного календаря рабочего времени. Годовая норма нагрузки на ставку определяется ежегодно и утверждается Ученым советом Университета.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы преподавателям, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается в размере 720 часов в год.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися).

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Объем преподавательской работы (на норму ставки) определяется ежегодно в начале учебного года внутренним локальным актом Университета, утвержденным Ученым советом, в зависимости от установленного показателя численности обучающихся в расчете на одного педагогического работника, квалификации работника и не может превышать 900 часов в учебном году для профессорско-преподавательского состава, 800 часов в учебном году - для профессорско-преподавательского состава, ведущего подготовку по программам дополнительного профессионального образования.

Предельный объем преподавательской работы преподавателям, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается в размере 1440 часов в год.

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 9 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться руководителем структурного подразделения среднего профессионального образования (СПО) кроме основной работы (совместительство), других работников (включая заместителей руководителя) определяется самим подразделением СПО согласно тарификационному списку, утверждаемому руководителем Университета (ректором) на каждый учебный год, и не может превышать 360 часов в учебный год.

Преподавателям СПО, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении) в течение учебного года, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы для профессорско-преподавательского состава в течение учебного года остаются неизменными за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, нормативными актами Министерства транспорта Российской Федерации и Федерального агентства морского и речного транспорта.

3.10. Работникам на основании графика отпусков предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, который предоставляется, как правило, в каникулярное время.

Педагогические работники Университета не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, который предоставляется в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом (актами) Университета. Длительный отпуск не предоставляется работникам, работающим на условиях совместительства.

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 291 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией по согласованию с Работодателем. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, а также любое количество дней из этой части.

В случае временной нетрудоспособности работника в период использования ежегодного оплачиваемого отпуска (отпусков) листок нетрудоспособности подлежит оплате в установленном порядке за все календарные дни нетрудоспособности. При этом ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника (ст. 124 ТК РФ).

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 12 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

4.12. Обеспечивать работников Университета и членов их семей возможностью льготного посещения спортивно-оздоровительных объектов, находящихся на балансе Работодателя (бассейна, спортивных залов и т.п.), с учётом мнения ОО ППО СГУВТ.

4.13. Организовывать в корпусах Университета общественное питание (столовая, буфет).

4.14. В целях закрепления **молодых кадров** в отрасли и социальной защиты молодёжи, работающей в Университете, Работодатель и ОО ППО СГУВТ договорились:

4.14.1. Для обеспечения профессионального роста молодых работников включать их в программу (списки кандидатур) подготовки резерва на замещение освобождающихся должностей руководителей подразделений Университета.

4.14.2. Соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях высшего и профессионального образования, а также устанавливать, по возможности, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях. Данная льгота распространяется только на работников, получающих первое высшее образование.

4.14.3. Проводить работу по вовлечению молодых работников в активную профсоюзную деятельность.

4.14.4. Контролировать заключение Работодателем трудовых договоров с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетнего возраста (ст. 63 ТК РФ).

4.15. В целях социальной защиты **студенческой молодёжи** администрация Университета совместно с ОО ППО СГУВТ предусматривают условия, затрагивающие интересы студентов и курсантов, в том числе:

- информирование студентов и курсантов по вопросам, связанным с образовательным процессом, правилами внутреннего распорядка;

- организация регулярных встреч со студентами и курсантами;

- обеспечение необходимых и безопасных условий для организации учебного процесса;

- участие представителей студентов и курсантов в работе коллегиальных органов Университета;

- совершенствование графика учебного процесса с целью оптимизации учебного времени студентов и курсантов, наиболее эффективного использования ими времени для самостоятельной работы.

4.16. За время прохождения обязательных медосмотров (обследований), психиатрических освидетельствований, инструктажа, проверки знаний и других случаев отвлечения работников Университета от основной работы по инициативе администрации в интересах организации им сохраняется заработная плата.

4.17. Работникам филиалов Университета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей один раз в два года производится компенсация за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов (постановление Правительства Российской Федерации от 12.06.2008 № 455 с последующими изменениями).

К членам семьи работника Университета, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

Право на компенсацию расходов за первый и второй год работы возникает у работника Университета одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 13 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

отпуска за первый год работы.

Компенсация расходов при проезде работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится по фактически произведенным расходам на оплату стоимости израсходованного топлива, рассчитанного на основе норм и исходя из кратчайшего маршрута следования.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплаченные в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

4.18. Работникам филиалов Университета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается полное или частичное соединение отпусков, но не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к ежегодному отпуску на следующий год.

4.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель берет на себя обязательства:

5.1.1. Обеспечить работникам Университета здоровые и безопасные условия труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.1.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

5.1.3. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.4. Проводить специальную оценку условий труда работников Университета для определения рабочих мест с вредными и неблагоприятными условиями труда не реже одного раза в пять лет и знакомить работников с её результатами.

5.1.5. Проводить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.1.6. Осуществлять в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда, а также

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 14 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

организовывать обучение работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов в учебных центрах за счет средств Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.7. Предусматривать в планах финансово-хозяйственной деятельности Университета расходы на мероприятия по охране труда и не допускать расходование этих средств на другие цели.

5.1.8. Организовывать проведение за счет средств Университета обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников Университета для предупреждения заболеваний и определения их профессиональной пригодности с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских обследований в соответствии с Положением о прохождении работниками предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров и обязательного психиатрического освидетельствования (приложение № 2 к Коллективному договору).

Работодатель не вправе допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных медицинских осмотров и других медицинских освидетельствований, в том числе психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76, 214 ТК РФ).

5.1.9. Предоставлять работникам освобождение от работы при прохождении ими диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ):

на один рабочий день раз в три года – работникам в возрасте до сорока лет;

на один рабочий день один раз в год – работникам, достигшим возраста сорока лет;

на два рабочих дня один раз в год – работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

5.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежду, спецобувь и других средств индивидуальной защиты, смывающие средства.

Выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих средств осуществляется в соответствии с нормами выдачи, утвержденными локальным нормативным актом Работодателя с учетом мнения ОО ППО СГУВТ.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.11. Оснащать рабочие места средствами коллективной защиты.

5.1.12. Обеспечить наличие медицинских аптечек на дежурных постах учебных корпусов и общежитий для оказания первой помощи (ст. 216.3 ТК РФ).

5.1.13. Предоставлять работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. 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 (по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики) с учетом мнения ОО ППО СГУВТ.

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 15 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

5.1.14. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения ОО ППО СГУВТ в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.1.15. Приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществление отдельных видов деятельности, оказание услуг до устранения такой угрозы.

5.1.16. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечить охрану труда.

5.1.17. Проводить перед началом учебного года комплексную приемку аудиторий, лабораторий, спортивных сооружений, вспомогательных помещений и студенческих общежитий по поводу их готовности к новому учебному году с обязательным включением в состав комиссии представителя ОО ППО СГУВТ, члена комиссии по охране труда, представителя отдела охраны труда.

5.2. Все работники Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации обязаны:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

5.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять соответствующую технологию.

5.2.3. Следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

5.2.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

5.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в части 2 статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.2.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, в том числе психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.2.9. Соблюдать запрет на курение в учебно-лабораторных корпусах и общежитиях Университета.

5.2.10. Следить за чистотой и порядком в аудиториях и служебных помещениях, выключать свет после проведения занятий; информировать главного инженера,

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 16 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

административно-хозяйственную службу и учебно-методическое управление о неблагоприятном состоянии аудиторий (грязь, низкая освещенность и т. п.) либо о неисправности в инженерных сетях (повреждение электропроводки, теплоснабжения и т. д.)

5.3. ОО ППО СГУВТ вправе предъявлять Работодателю требования о приостановке работ с сохранением среднего заработка работников в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

5.4. Охрана труда дистанционных работников обеспечивается Работодателем с учётом требований статьи 312.7. ТК РФ.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем.

Раздел 6. Соглашение о взаимодействии Работодателя и ОО ППО СГУВТ

6. Работодатель и ОО ППО СГУВТ строят свои взаимоотношения на основе социального партнерства, руководствуясь законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

6.1. ОО ППО СГУВТ представляет интересы работников Университета, являющихся членами профсоюза, а также интересы всех работников Университета - при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора и осуществлении контроля за его выполнением (ст. 29, 30 ТК РФ).

6.2. ОО ППО СГУВТ, как выборный орган первичной профсоюзной организации Университета, независим в своей деятельности от органов исполнительной власти, местного самоуправления, Работодателя, политических партий и общественных объединений, им не подотчетен и не подконтролен (ст. 5 ФЗ о профсоюзах). ОО ППО СГУВТ строит свои взаимоотношения с этими органами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. ОО ППО СГУВТ имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора.

Работодатель, должностные лица, уполномоченные Работодателем, обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных ОО ППО СГУВТ нарушений трудового законодательства сообщить ОО ППО СГУВТ о результатах рассмотрения данного требования и принятых Работодателем мерах (ст. 370 ТК РФ).

6.4. ОО ППО СГУВТ вправе беспрепятственно получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам, не являющуюся государственной или коммерческой тайной, и обсуждать полученную информацию с приглашением представителей Работодателя, органов государственной власти и органов местного самоуправления (ст. 17 ФЗ о профсоюзах).

6.5. ОО ППО СГУВТ имеет право обсуждать вопросы работы Университета, рассматривать предложения по её совершенствованию, вводить технологические изменения, влекущие за собой изменения условий труда работников (ст. 11.3 Отраслевого соглашения).

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 17 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

6.6. В целях осуществления контрольных функций по защите социально-трудовых прав и интересов работников Университета члены ОО ППО СГУВТ по решению этого выборного органа вправе:

а) беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав (ст. 11 ФЗ о профсоюзах) при условии обязательного присутствия руководителя структурного подразделения, заведующего кафедрой и др.;

б) осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать структурные подразделения, рабочие места, где работают члены профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством (ст. 20 ФЗ о профсоюзах).

6.7. В случаях нарушения законодательства о труде ОО ППО СГУВТ вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры (ст. 23 ФЗ о профсоюзах).

6.8. Работодатель безвозмездно предоставляет ОО ППО СГУВТ помещение для проведения заседаний со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы (ст. 377 ТК РФ), а также предоставляет возможность размещения информации в доступных для всех работников местах.

6.9. ОО ППО СГУВТ при отчислении Работодателем средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников и членов их семей, другие цели, определяемые в Коллективном договоре, обязуется отчитываться об использовании этих средств перед бухгалтерией, администрацией Университета.

6.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы указанных работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (ст. 28 ФЗ о профсоюзах, ст. 377 ТК РФ).

6.11. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя в случаях:

- сокращения численности или штата работников организации;
 - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- производится с учетом мотивированного мнения ОО ППО СГУВТ в соответствии с трудовым законодательством (ст. 373 ТК РФ).

6.12. Члены ОО ППО СГУВТ, не освобожденные от основной работы:

6.12.1. Не могут быть уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия ОО ППО СГУВТ (ст. 374 ТК РФ).

6.12.2. Освобождаются от основной работы:

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 18 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов;

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников по согласованию с председателем ОО ППО СГУВТ, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 ФЗ о профсоюзах).

6.13. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники Университета, в соответствии с Коллективным договором, включая стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты (ст. 375 ТК РФ, ст. 11.20 Отраслевого соглашения).

6.14. Работодатель имеет право производить доплату председателю ОО ППО СГУВТ за счет средств Университета от приносящей доход деятельности (ст. 377 ТК РФ).

6.15. Увольнение по инициативе Работодателя председателя ОО ППО СГУВТ и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации (ст. 376, 374 ТК РФ).

6.16. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе регулировать свои отношения с Работодателем в индивидуально-договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего Коллективного договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.

Раздел 7. Заключительные положения

7.1. Контроль за исполнением обязательств по Коллективному договору осуществляется его сторонами. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

7.2. Работодатель обязан, в том числе по инициативе ОО ППО СГУВТ, принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по Коллективному договору.

7.3. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Споры и разногласия между сторонами Коллективного договора разрешаются путем переговоров.

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 19 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

Приложение № 1

**Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Сибирский государственный университет водного транспорта»**

**ПРИНЯТО НА ЗАСЕДАНИИ
УЧЕНОГО СОВЕТА**

**УТВЕРЖДАЮ
РЕКТОР**

« » марта 2024 г.

_____ Т.И. Зайко
« » _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СГУВТ»

**СОГЛАСОВАНО
Председатель ОО ППО СГУВТ**

_____ М.Н. Романов
« » _____ 2024 г.

Новосибирск, 2024

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 20 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет водного транспорта» (далее - Университет), в отношении которого функции и полномочия Учредителя осуществляет Федеральное агентство морского и речного транспорта (далее по тексту - Учредитель).

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников Университета (далее - Положение) является локальным актом, устанавливающим и закрепляющим систему оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение разработано на основе следующих документов:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных (муниципальных) учреждений на 2012-2018 годы»;
- «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11;
- «Отраслевого соглашения по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2022-2025 годы», утвержденного Профсоюзом работников водного транспорта РФ и Федеральным агентством морского и речного транспорта 07 июля 2022 г.;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями-главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 21 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 02 апреля 2008 г. № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 08 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников печатных средств массовой информации»;

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

- Приказа Росморречфлота от 23 октября 2008 г. № 81 «Об утверждении перечня должностей, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы, и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений»;

- Приказа Росморречфлота от 26 ноября 2008 г. № 93 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Росморречфлота, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Письма Минобрнауки РФ «О разработке показателей эффективности» от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки РФ по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (Приложение)», утвержденными Минобрнауки РФ 18.06.2013);

- Приказа Росморречфлота от 04 июля 2017 г. № 72 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров федеральных бюджетных и казенных учреждений, федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении федерального агентства морского и речного транспорта, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений и предприятий (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров)»;

- иных нормативных правовых актов в сфере оплаты труда РФ;

- Устава Университета.

1.4. В соответствии с нормами, установленными Отраслевым соглашением по финансируемому из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям:

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 22 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

- минимальная заработная плата работника Университета с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера должна быть не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

1.5. Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает порядок взаимодействия между руководителями обособленных структурных подразделений и руководством Университета.

1.6. Объем средств на оплату труда работников Университета планируется, формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, выделенного на очередной финансовый период и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.7. Система оплаты труда работников Университета устанавливается самостоятельно по согласованию с общественной организацией первичной профсоюзной организации Сибирского университета водного транспорта профсоюза работников водного транспорта Российской Федерации (далее ОО ППО СГУВТ) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в соответствии с законодательством Российской Федерации и включает размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- перечня выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты).

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

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

1.9. Положение об оплате труда работников принимается Ученым советом Университета, согласовывается с ОО ППО СГУВТ и утверждается приказом руководителя Университета. Изменения и дополнения в Положение могут вноситься в связи с изменениями, вносимыми в законодательство Российской Федерации и письменными распоряжениями Учредителя.

1.10. В Университете применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 23 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

1.11. В трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) включается фиксированный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за норму труда, в зависимости от сложности выполняемых работ, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, включенные в штатное расписание.

1.12. Все обособленные структурные подразделения Университета (филиалы) в своей деятельности руководствуются настоящим Положением. В пределах субсидий, выделенных обособленным структурным подразделениям (филиалам) Университета на выполнение государственного задания, и средств от приносящей доход деятельности обособленные структурные подразделения могут принимать собственное Положение по поощрительным выплатам (премиям). Руководители обособленных структурных подразделений (филиалов) Университета несут персональную ответственность за целевое использование средств на оплату труда и достоверность сведений об экономии этих средств.

1.13. 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 (научно-исследовательская служба, научно-техническая библиотека, издательство, столовая, спорткомплекс и другие подразделения).

1.14. Размеры оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя Университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Университета, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Университета, утвержденным руководителем Университета.

1.15. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности) производится работодателем по согласованию с ОО ППО СГУВТ. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2. Финансовое обеспечение оплаты труда

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств от приносящей доход деятельности, в том числе от: выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров; оказания платных образовательных, оздоровительных и иных услуг; безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований; доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета, и других доходов по видам деятельности в соответствии с Уставом Университета.

2.2. Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) в штатном расписании

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 24 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода.

3.2. В штатном расписании Университета указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц, должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и другие обязательные доплаты и надбавки, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Виды компенсационных выплат устанавливаются в Университете в соответствии с перечнем выплат, содержащихся в ТК РФ, приказах Минздравсоцразвития России, настоящим Положением:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (высокогорный коэффициент, районный коэффициент, пустынный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах, или абсолютных размерах.

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

5. Стимулирующие выплаты

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

При определении размеров выплат стимулирующего характера работникам учитываются следующие основные принципы:

- объективность - размер вознаграждения работников определяется на основе объективной оценки результатов их труда;
- предсказуемость - работники должны знать, какое вознаграждение они получат в зависимости от результатов своего труда;

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 25 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работников в результат деятельности всего учреждения, их опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность - правила определения размеров вознаграждения должны быть понятны работникам.

Стимулирующие надбавки и доплаты утверждаются приказами руководителя Университета как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, так и в абсолютном размере.

Руководитель Университета имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), установленной за выполнение трудовых функций, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и 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, в том числе субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности по независящим от Университета причинам, руководитель Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, уведомив работников об этом в соответствии с трудовым законодательством.

Надбавки (доплаты) отменяются 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.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя руководителя Университета подается служебная записка с обоснованием пересмотра 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 ТК РФ.

5.2. Виды стимулирующих надбавок (доплат) на временной или постоянной основе, которые могут устанавливаться в Университете:

5.2.1. Структура и размер выплат работникам ППС Университета:

№.№ п/п	Стимулирующие	Размер
1.	Надбавка деканам факультетов за увеличение объема работы, дифференцированная в зависимости от контингента обучающихся на факультете, приведенного к очной форме обучения (коэффициент приведения заочной формы обучения к очной = 0,1). Устанавливается два раза в год: в сентябре (с	4000 руб. за каждые 100 ед. приведенного контингента

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 26 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

	сентября по февраль) и в марте (с марта по август)	
2.	Надбавка работникам, исполняющим обязанности заместителя декана факультета, за увеличение объема работы, дифференцированная в зависимости от контингента обучающихся на факультете, приведенного к очной форме обучения (коэффициент приведения заочной формы обучения к очной = 0,1). Устанавливается два раза в год: в сентябре (с сентября по февраль) и в марте (с марта по август). Устанавливается суммарно на всех заместителей декана факультета. Делится между заместителями декана по рапорту декана	3000 руб. за каждые 100 ед. приведенного контингента
6.	Надбавка заведующим кафедрами за: - руководство не выпускающей кафедрой - руководство выпускающей кафедрой	4000 руб. 5000 руб.
7.	Надбавка за исполнение обязанностей ученого секретаря факультета и института «Морская академия»	1500 руб.
8.	Надбавка за исполнение обязанностей ученого секретаря кафедры	1500 руб.
9.	Надбавка ответственному за систему менеджмента качества факультета и института «Морская академия»	1000 руб.
10.	Надбавка ответственному за систему менеджмента качества кафедры	1000 руб.
11.	Надбавка за исполнение обязанностей Ученого секретаря Ученого совета Университета	5000 руб.
12.	Надбавка за исполнение обязанностей председателя диссертационного совета при наличии защит диссертаций на соискание ученой степени за предыдущий календарный год	5000 руб.
13.	Надбавка за исполнение обязанностей заместителя председателя диссертационного совета при наличии защит диссертаций на соискание ученой степени за предыдущий календарный год	3500 руб.
14.	Надбавка за исполнение обязанностей секретаря диссертационного совета при наличии защит диссертаций на соискание ученой степени за предыдущий календарный год	2000 руб.

5.2.2. Структура и размер выплат работникам СПО Университета:

№ п/п	Стимулирующие	Размер
1.	Надбавка за заведование цикловыми комиссиями	по приказу руководителя университета и директоров филиалов в размере до 20% от должностного оклада
2.	Надбавка за классное руководство	по приказу руководителя университета и директоров

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 27 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

		филиалов в размере до 20% от должностного оклада
3.	Надбавка за заведование кабинетом	по приказу руководителя университета и директоров филиалов в размере до 15% от должностного оклада
4.	Надбавка за проверку письменных работ	по приказу руководителя университета и директоров филиалов в размере до 15% от должностного оклада

5.2.3. Структура и размер выплат работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала:

№	Стимулирующие	Размер
1.	Надбавка (доплата) за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанной с основными обязанностями сотрудника	по приказу ректора университета, руководителя филиала в размере от 20% до 50% от должностного оклада
2.	Надбавка работникам, заключившим договор с Университетом о материальной ответственности (при условии, если балансовая сумма материальных ценностей, принятых на хранение, составляет свыше 2 млн. руб.)	по приказу руководителя университета, руководителя филиала в размере 15% от должностного оклада
3.	Персональная надбавка	по приказу руководителя университета, руководителя филиала
4.	Надбавка специалистам по учебно-методической работе, работающим в институте «Морская академия», деканатах, за увеличение объема работы, дифференцированная в зависимости от контингента обучающихся на факультете, приведенного к очной форме обучения (коэффициент приведения заочной формы обучения к очной форме обучения = 0,1). Устанавливается два раза в год: в сентябре (с сентября по февраль) и в марте (с марта по август). Устанавливается суммарно на всех специалистов по учебно-методической работе работающих в деканатах. Делится между специалистами по УМР по рапорту декана	1500 руб. за каждые 100 ед. приведенного контингента

5.2.4. Надбавка за почетное звание работнику Университета выплачивается за фактически отработанное время и занимаемой ставки:

а) за звания «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник транспорта РФ», «Заслуженный изобретатель РФ»,

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 28 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

«Заслуженный учитель РФ» и другие, в названиях которых содержится слово «Заслуженный» - 1500 рублей;

б) за нагрудные знаки «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник транспорта России», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Почетный работник речного флота РФ» и другие, в названиях которых содержится слово «Почетный» - 1000 рублей.

Надбавка за почетное звание назначается с момента предоставления документов, подтверждающих присвоение звания. При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается в размере одной максимальной доплаты.

5.2.5. 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.

5.2.6. Стимулирующие надбавки (доплаты) могут устанавливаться как на неопределенный период времени, так и на определенный срок.

6. Премирование

6.1. Виды выплат премий (поощрительных выплат):

6.1.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818, устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель Университета. В Университете одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

6.1.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем месяце;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

6.1.3. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 29 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства транспорта Российской Федерации по представлению руководителя Федерального агентства морского и речного транспорта;

награждении нагрудными знаками Министерства транспорта Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.1.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.1.5. При выплате премии за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.2. Порядок установления и выплаты премий (поощрительных выплат):

Премии (поощрительные выплаты) в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств.

Размеры премий (поощрительных выплат) руководителям структурных подразделений устанавливает руководитель (ректор) Университета или заместители руководителя (проректоры) по подчиненности.

Премии 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 и в рамках видов деятельности, предусмотренных Уставом.

Премии (поощрительные выплаты) за счет средств от приносящей доход деятельности распределяются по структурным подразделениям согласно Положению по использованию средств от приносящей доход деятельности Университета и выплачиваются в следующем за отработанным месяце на основании служебных записок руководителей структурных подразделений и приказа руководителя (ректора) Университета.

Премии (поощрительные выплаты) за счет субсидий на выполнение государственного задания выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда с учетом вклада структурных подразделений, влияющих на результативность работы Университета.

Основанием для издания приказа о назначении премии (поощрительной выплаты) работнику является служебная записка с резолюцией руководителя Университета, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников Университета. Указанная служебная записка в обязательном порядке визируется

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 30 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

заместителями руководителя (проректорами) по подчиненности и заместителем руководителя (проректором по экономике) на предмет наличия финансовых средств и передается для издания приказа о премировании работника.

7. Критерии (показатели эффективного контракта) установления стимулирующих выплат, премирования

7.1. Критериями (показателями эффективного контракта) установления стимулирующих выплат, премирования являются:

- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ;
- выполнение государственного задания (объем выполненного государственного задания), определяемое как отношение количества фактически оказанных услуг к объему планируемых к оказанию за отчетный период (квартал, год) согласно государственному заданию - не менее 90%);
- выполнение установленного показателя численности обучающихся в расчете на одного педагогического работника;
- выполнение установленного показателя численности студентов в расчете на одного преподавателя;
- выполнение установленного показателя доли работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности по уровням образования;
- выполнение показателя укомплектованности ППС не менее 85%;
- выполнение показателя укомплектованности педагогических работников не менее 95%;
- приведение квалификационных требований к работникам и норм труда в соответствие с современными требованиями к качеству оказания услуг;
- интенсивность труда работников, связанная с выполнением функций:
 - в учебной и научной деятельности - проведение нового набора абитуриентов, организация проведения и участие в олимпиадах, конференциях и иных внеучебных мероприятиях, обслуживание обучающихся на договорной основе, за успешное руководство аспирантами и докторантами;
 - в воспитательной деятельности - проведение культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов, курсантов и работников, воспитание у обучающихся чувства патриотизма, уважения к национальным, морским и речным традициям;
 - в финансово-экономической деятельности - отсутствие просроченной дебиторской задолженности, кредиторской задолженности, приведших к неэффективному расходованию бюджетных средств, наличие финансовых, налоговых нарушений;
 - в эксплуатационно-техническом и хозяйственном обслуживании зданий, сооружений и оборудования - безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета, подготовка объектов к зимнему сезону, своевременный ремонт учебного и хозяйственного оборудования зданий и сооружений, обеспечение безопасности, соблюдение правил охраны труда;
- своевременное представление месячных, квартальных и годовых отчетов, планов, соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления отчетов и статистической отчетности всеми структурными подразделениями Университета;
- показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений Университета, установленных государственными органами управления образованием;

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 31 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

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

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

7.2. Заместителям руководителя (проректорам), главному бухгалтеру Университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Университета, при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно им подчиненными, недопущения финансовых и налоговых нарушений в деятельности Университета.

7.3. При невыполнении работником хотя бы одного из критериев, указанных в настоящем Положении, вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания, по ходатайству руководителя подразделения премия не выплачивается (или выплачивается в меньшем размере), при этом с работника должны быть взяты письменные объяснения по факту неисполнения (ненадлежащего исполнения) своих обязанностей.

7.4. При наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде премия не выплачивается или выплачивается в меньшем размере.

7.5. Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

7.6. Премия относится к расходам организации на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8. Оплата труда руководителя (ректора) Университета, заместителей руководителя (проректоров), главного бухгалтера и руководителей обособленных структурных подразделений (филиалов)

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 32 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

8.1. Заработная плата руководителя Университета состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Университета определяется трудовым договором (контрактом), заключенным между руководителем Университета и Учредителем.

8.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Университета.

8.3. Выплаты стимулирующего характера руководителя Университета устанавливаются Учредителем с учетом результатов деятельности Университета и критериев оценки эффективности работы, утвержденных Учредителем.

8.4. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8.5. Заработная плата руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) Университета состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) Университета определяется трудовым договором (контрактом), заключенным между руководителем Университета и руководителем филиала.

8.6. Кратное соотношение между размером оплаты труда руководителя Университета и средней заработной платой работников Университета установлено до 8 раз, если иное не установлено Правительством Российской Федерации.

8.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) установлен в соответствии с Приказом Росморречфлота № 72 от 04.07.2017.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

9.2. Заместителю руководителя структурного подразделения размер должностного оклада устанавливается на 5-30% ниже оклада руководителя структурного подразделения.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Университете, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 33 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения о выдаче диплома кандидата наук, доктора наук, аттестата доцента, профессора.

9.4. Размеры оплаты труда могут быть уменьшены по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации в следующих случаях:

- истечение срока действия квалификационной категории - со дня истечения срока;
- лишение почетного звания, ученого звания, ученой степени - со дня, когда работодателю стало известно о вынесении решения соответствующим компетентным органом, или с момента, определенного в судебном акте.

9.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9.6. Размеры повышения оплаты труда (в процентах к должностному окладу) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест, если не прошло 5 лет с даты последней аттестации) в зависимости от класса условий труда (3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 4), на основании ст. 147 ТК РФ, постановления Правительства Российской Федерации от 29.03.2002 № 188, Методики проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда РФ № 33н от 24.01.2014, но не менее четырех процентов тарифной ставки (должностного оклада). При отсутствии специальной оценки условий труда, повышенный размер оплаты труда устанавливается коллективным договором.

9.7. Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не менее 20 процентов и не более 100 процентов оклада отсутствующего работника по совмещаемой профессии (должности).

9.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 40% от оклада (должностного оклада) и персональной надбавки, установленного штатным расписанием, за фактически отработанное ночное время.

9.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

9.10. В случае временной нетрудоспособности работника в период использования ежегодного оплачиваемого отпуска (отпусков) листок нетрудоспособности подлежит оплате в установленном порядке за все календарные дни нетрудоспособности. При этом ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

9.11. Работникам филиалов Университета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачиваются процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в указанных районах в размерах, установленных действующим

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 34 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

законодательством Российской Федерации и нормативными актами субъектов Российской Федерации.

9.12. Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате устанавливаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент и северные надбавки начисляются на фактический заработок работника без ограничения его предельного размера (на все виды надбавок и доплат, вознаграждений, премий) и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

9.13. Работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, в двухмесячный период со дня предупреждения об увольнении, оплата труда производится в соответствии с трудовым договором и утвержденным штатным расписанием Университета.

9.14. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по должности, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен должностной оклад в пределах предусмотренного диапазона окладов для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

10. Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы работников Университета

10.1. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания **профессорско-преподавательского состава (далее - ППС)**:

10.1.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) Университета формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и обучающихся.

К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета, директора института, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

10.1.2. Для работников из числа ППС установлена продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством - не более 36 (тридцати шести) часов в неделю (ставка ППС).

10.1.3. Продолжительность ежегодного отпуска работников из числа ППС устанавливается в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации.

Работники Университета из числа ППС не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, который предоставляется в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом (актами) Университета. Длительный отпуск не предоставляется работникам, работающим на условиях совместительства.

10.1.4. Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений Университета - институтов, факультетов, кафедр и др. формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени и может корректироваться в течение учебного года и утверждается руководителем (ректором) на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

Штатное расписание включает перечень должностей с учетом соответствующих выплат и источников финансирования, за счет которых они производятся.

10.1.5. Изменения в штатное расписание ППС в текущем учебном году вносятся на основании приказов по Университету. Приказы издаются на основании служебных записок

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 35 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

руководителей структурных подразделений с визой заместителя руководителя (проректора по учебной работе) и резолюцией руководителя Университета.

10.1.6. В должностные оклады по должностям ППС включаются размеры надбавок за наличие ученой степени, ученого звания и занимаемой должности, размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

10.1.7. Кроме должностного оклада работникам из числа ППС устанавливаются обязательные доплаты и надбавки, в том числе компенсационного характера, а также стимулирующие надбавки и премии (поощрительные выплаты).

10.2. Оплата труда преподавателей среднего профессионального образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Тарификационный список преподавателей, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей Университета устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

10.3. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания научного, научно-вспомогательного, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала:

10.3.1. Штатное расписание для всех категорий персонала работников Университета утверждается руководителем (ректором) Университета на очередной календарный год.

10.3.2. Штатное расписание персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования.

10.3.3. Для научного и научно-вспомогательного персонала штатное расписание формируется в зависимости от потребности в количестве работников для выполнения научных программ и научной тематики, наличия финансовых средств.

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

10.3.4. Изменения в штатное расписание Университета по всем указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Университету. Приказы создаются на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, с визой заместителей руководителя (проректоров) по подчиненности и резолюцией руководителя Университета.

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

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 36 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

10.3.6. 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.

10.3.7. Особенности формирования и использования Фонда оплаты труда НИС устанавливается в Положении по оплате труда этого подразделения. Данное Положение не должно вступать в противоречие с Положением по оплате труда Университета, но должно содержать особенности оплаты труда научных работников и работников из числа научно-вспомогательного персонала.

Положение утверждается руководителем (ректором) в порядке, предусмотренном в положении о научном подразделении Университета, согласовывается с ОО ППО СГУВТ и заместителем руководителя (проректором по научной работе).

11. Почасовая оплата труда

11.1. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом по Университету. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается по филиалам, институту «Морская академия» и факультетам на учебный год. Размеры почасовых ставок утверждаются приказом руководителя Университета. В порядке исключения по разрешению руководителя почасовой фонд оплаты труда института «Морская академия» и факультетов может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям.

При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.

11.2. В этом случае фонд оплаты труда не должен превышать фонда заработной платы по вакантным должностям ППС и количества часов, установленных данному подразделению по имеющимся вакансиям. Выплата производится в размерах, установленных приказом руководителя и в пределах фонда оплаты труда. Прием ППС на почасовую оплату или по совместительству осуществляется при наличии у претендента необходимого уровня квалификации согласно приказу по Университету.

11.3. Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, доплаты за занимаемые должности доцента и профессора, компенсации за очередной отпуск включены в размеры ставок почасовой оплаты труда.

11.4. В целях обеспечения эффективности деятельности руководителей и заместителей руководителей учебных и административных структурных подразделений Университета (включая проректоров и начальников управлений), работающих на полную ставку на должностях административно-управленческого персонала, общий объем педагогической работы на условиях почасовой оплаты для указанной категории работников не может превышать 300 часов.

12. Совместительство, срочный трудовой договор и гражданско-правовой договор

12.1. **Совместительство** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 37 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

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

Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

12.2. Срочный трудовой договор.

Для обеспечения связанных с временным расширением объема оказываемых Университетом услуг, выполнения временных, в том числе сезонных, работ Университет вправе осуществлять привлечение работников на условиях срочного трудового договора. В этом случае в трудовом договоре указывается объем поручаемой работы, на которую привлекается работник, срок ее выполнения, размер оплаты труда.

12.3. В Университете предусмотрены выплаты по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг.

13. Заключительная часть

Университет имеет право вносить дополнения и изменения в отдельные статьи данного Положения, не противоречащие законодательству Российской Федерации в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на заседании Ученого совета Университета и согласовываются с ОО ППО СГУВТ. Настоящее Положение может быть отменено только решением Ученого совета

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 38 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

Приложение № 2

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОХОЖДЕНИИ РАБОТНИКАМИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ И ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ПСИХИАТРИЧЕСКОГО ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ

1. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», статьями 212, 213, 214 ТК РФ все сотрудники Университета обязаны проходить обязательный периодический медицинский осмотр в соответствии с перечнем профессий, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

1.1. Периодические медицинские осмотры проводятся с целью:

- динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, влияющих на состояние здоровья работников, формирования групп риска;
- охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;
- выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;
- своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;
- своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

1.2. Для проведения периодического медицинского осмотра отдел кадров совместно с отделом охраны труда и руководителями подразделений составляет списки сотрудников, подлежащих ежегодному медицинскому осмотру.

1.3. Утвержденные списки передаются в:

- поликлинику ФГБУЗ СОМЦ ФМБА России;
- управление по работе с персоналом Университета;
- отдел охраны труда и окружающей среды (ОТ и ОС).

1.4. Медицинская организация на основании полученного от Работодателя поименного списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, совместно с Работодателем утверждает календарный план проведения медицинских осмотров.

Издается приказ руководителя Университета (ректора) о проведении периодического медицинского осмотра, в котором указываются сроки его проведения.

1.5. Руководители подразделений информируют своих сотрудников и осуществляют контроль за прохождением медицинского осмотра сотрудниками данного подразделения.

1.6. Сотрудники, не прошедшие медицинский осмотр, отстраняются от работы на основании ст.76 ТК РФ.

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 39 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

1.7. По результатам периодического медицинского осмотра составляется заключительный акт, в котором поликлиникой ФГБУЗ СОМЦ ФМБА России даются рекомендации по некоторым категориям работников.

1.8. Вопросы исполнительской дисциплины по прохождению медицинских осмотров рассматриваются на заседании Ученого совета Университета в соответствии с планом работы Ученого совета.

1.9. Управление по работе с персоналом (на основании акта и по согласованию с руководителями подразделений) готовит предложения о переводе отдельных работников на другие рабочие места, не связанные с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, либо о расторжении договоров согласно ст. 73 ТК РФ.

10. Если работнику Университета после прохождения медосмотра показано санаторно-курортное лечение, он может воспользоваться правом на получение путевки в санаторно-курортные учреждения ФМБА России на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 25.11.2011 № 499 «Об организации санаторно-курортного лечения и реабилитации работников организаций и населения территорий, обслуживаемых ФМБА, в санаториях, находящихся в ведении ФМБА России».

Санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение предоставляется работникам в соответствии с медицинскими показаниями и при отсутствии противопоказаний не более одного раза в год, на льготных основаниях (за счет средств федерального бюджета).

Для получения санаторно-курортного и реабилитационно-восстановительного лечения необходимо обратиться в ФГБУЗ СОМЦ ФМБА России, написать заявление и получить санаторно-курортную карту, подписанную врачом-терапевтом ФГБУЗ СОМЦ ФМБА России.

Сроки подачи заявлений:

- до 1 октября на I квартал следующего года;
- до 10 января на II квартал текущего года;
- до 1 апреля на III квартал текущего года;
- до 1 июля на IV квартал текущего года.

Перечень санаторно-курортных учреждений, находящихся в ведении ФМБА России, находится в ОО ППО СГУВТ и отделе ОТ и ОС.

СПИСОК лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным/периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование подразделения	Профессия (должность)	Вредные и неблагоприятные производственные факторы	Кратность прохождения медицинского осмотра	Пункт приказа № 29н
1	2	3	4	5	6
1	Все подразделения Университета	Все работники	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год	Прил.1 п.25

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 40 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

2	Кафедра ФХиИГ	Учебный мастер (лаборатория химии)	Азота неорганические соединения Хлора неорганические соединения (гидрохлорид, кислоты, оксиды)	1 раз в год	Прил.1 п. 1.1 п.1.8.1.1
3	Кафедра СЭУ	Заведующий лабораторией (лаборатория СДВС)	Азота неорганические соединения Серы оксиды, кислоты	1 раз в год	Прил.1 п. 1.1 п.1.29.1
4	Кафедра ТКСиТМ	Мастер производственного обучения (лаборатория сварки)	Сварочные аэрозоли	1 раз в 2 года	Прил. 1 п.3.1.7
		Заведующий учебно-производственными мастерскими; Мастер производственного обучения (учебно-производственные мастерские)	Работы, выполняемые непосредственно на механическом оборудовании, имеющем открытые движущиеся (вращающиеся) элементы конструкции	1 раз в 2 года	Прил.1 п. 15
5	Гараж	Механик; Водитель	Управление наземными транспортными средствами категории А, В, С	1 раз в 2 года	Прил1 п.18.1 п.18.2



Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027

6	АХС, административ- но- хозяйственный отдел СП СПО «НКРУ им. С.И. Дежнева»	Начальник АХС, заместитель начальника АХС, заведующий хозяйством; кастелянша; паспортист; заведующий камерой хранения; дежурный по общежитию; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; уборщик служебных помещений; уборщик служебных помещений (туалетов); дворник	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год	Прил.1 п.26						
						7	Эксплуатацион- но- технический участок	Главный инженер, главный энергетик	Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока	1 раз в 2 года	Прил. 1 п. 9
									Работы на водопроводных сооружениях, а также обслуживанию водопроводных сетей	1 раз в год	Прил.1 п.24
									Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год	Прил.1 п.26
		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше	1 раз в 2 года	Прил. 1 п. 9						



Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027

			переменного тока и 75 В и выше постоянного тока		
			Работа на высоте Работы с высоким риском падения работника с высоты	1 раз в год	Прил.1 п.6.1
		Электрогазосварщик	Сварочные аэрозоли	1 раз в 2 года	Прил.1 п.3.1.7
			Работы на водопроводных сооружениях, а также обслуживанию водопроводных сетей	1 раз в год	Прил.1 п.24
		Слесарь-сантехник	Работы на водопроводных сооружениях, а также обслуживанию водопроводных сетей	1 раз в год	Прил.1 п.24
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работа на высоте Работы с высоким риском падения работника с высоты	1 раз в год	Прил.1 п.6.1
			Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год	Прил.1 п.26
8	Медицинский пункт	Медицинская сестра; Заведующий медпунктом	Работы в медицинских организациях	1 раз в год	Прил.1 п.27
9	Столовые	Все работники	Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации и т.д.	1 раз в год	Прил. 1 п. 23



Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027

10	Спортивный комплекс	Начальник; Кассир; Заведующий хозяйством; Уборщик служебных помещений; Сторож; Дежурный раздевального отделения; Гардеробщик; Инструктор по плаванию; Ремонтник плоскостных спортивных сооружений	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год	Прил.1 п.26
		Наладчик технологического оборудования (систем водоподготовки); Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Работы на водопроводных сооружениях, а также обслуживанию водопроводных сетей	1 раз в год	Прил.1 п.24
			Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год	Прил.1 п.26
		Инженер	Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока	1 раз в 2 года	Прил. 1 п. 9
			Работы на водопроводных сооружениях, а также обслуживанию водопроводных сетей	1 раз в год	Прил.1 п.24
			Работы в организациях, деятельность	1 раз в год	Прил.1 п.26



Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027

			которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения		
		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока	1 раз в 2 года	Прил. 1 п. 9
			Работа на высоте Работы с высоким риском падения работника с высоты	1 раз в год	Прил.1 п.6.1
			Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год	Прил.1 п.26
11	Институт "Морская академия"	Воспитатель	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год	Прил.1 п.26
12	Теплоход "Меридиан"	Капитан - механик; Сменный помощник капитана - механика; Моторист-рулевой; Матрос	Общая вибрация (транспортная, транспортно - технологическая, технологическая) Шум; Параметры охлаждающего микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха)	1 раз в год	Прил. 1 п.4.3.2 п. 4.4 п.4.7
		Повар (судовой)	Общая вибрация (транспортная, транспортно-	1 раз в год	Прил. 1 п.4.3.2 п. 4.4

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 45 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

		технологическая, технологическая) Шум Параметры охлаждающего микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха)		п.4.7
		Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе организации общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)	1 раз в год	Прил.1 п. 23

2. Проведение психиатрического освидетельствования осуществляется в соответствии со статьями 214 и 220 ТК РФ, приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

2.1. Освидетельствование работника проводится в обязательном порядке на основании выданного Работодателем направления на освидетельствование. В направлении указываются вид деятельности, осуществляемый работником в соответствии с приложением № 2 к приказу № 342н от 20.05.2022.

2.2. Повторное прохождение психиатрического освидетельствования не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психиатрического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами.

2.3. Документ, подтверждающий прохождение психиатрического освидетельствования – медицинское заключение, выдается работнику под подпись. Срок выдачи — не более трех рабочих дней со дня принятия решения врачебной комиссией. Один экземпляр заключения направляется Работодателю, при наличии согласия работника.

2.4. Работник предоставляет работодателю копию медицинского заключения о прохождении психиатрического освидетельствования. Работодатель допускает работника к исполнению служебных обязанностей только при наличии заключения о пригодности к выполнению вида деятельности, который были указаны Работодателем в направлении.

2.5. Отказ получить направление на обязательное психиатрическое освидетельствование, а также отказ пройти освидетельствование является основанием для

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 46 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

привлечения работника к дисциплинарной ответственности и отстранения от работы, согласно 76 статьи ТК РФ.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий ФГБОУ ВО «СГУВТ», подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»

№ п/п	Наименование подразделения	Должность	Виды деятельности, в соответствии с которым проводится психиатрическое освидетельствование (в соответствии с Приложение № 2 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 20.05.2022 № 342н)
1	Гараж	Водитель автомобиля, механик	Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств
2	Теплоход «Меридиан»	Капитан - механик, моторист-рулевой, матрос	Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств по профессиям и должностям согласно перечню работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств
3	Все подразделения ФГБОУ ВО "СГУВТ", включая СП СПО «НКРУ им С.И.Дежнева»	Ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, педагог дополнительного образования, мастер производственного обучения	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
4	Спортивный комплекс, эксплуатационно-технический участок	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Деятельность в сфере электроэнергетики, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы электроустановок
5	Спортивный комплекс, эксплуатационно-технический участок	Слесарь-сантехник, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, наладчик технологического	Деятельность в сфере теплоснабжения, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы объектов теплоснабжения

	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	Стр. 47 из 47
	Срок действия: 18.03.2024-17.03.2027	

		оборудования (систем водоподготовки)	
6	Эксплуатационно-технический участок	Слесарь-сантехник	Деятельность, непосредственно связанная с обслуживанием оборудования, работающего под избыточным давлением более 0,07 МПа и подлежащего учету в органах Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору: пара, газа (в газообразном, сжиженном состоянии); воды при температуре более 115 °С; иных жидкостей при температуре, превышающей температуру их кипения при избыточном давлении 0,07 МПа.