



ПОЛИТЕХ

Санкт-Петербургский
политехнический университет
Петра Великого

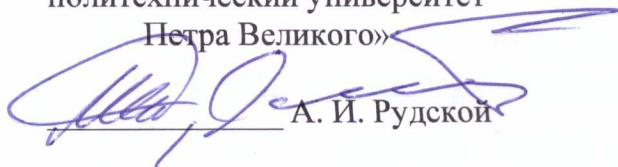
Коллективный договор

Между работодателем и работниками
федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего
образования
«Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого»
(ФГАОУ ВО «СПбПУ»)
на 2018-2021 гг.



От работодателя

Ректор
федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский
политехнический университет
Петра Великого»


А. И. Рудской

« 18 » октября 2018 год



От работников

Председатель
Профсоюзной организации
сотрудников
Санкт-Петербургского
политехнического университета
Петра Великого


В. С. Кобчиков

« 18 » октября 2018 год

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого»
(ФГАОУ ВО «СПбПУ»)
на 2018-2021 гг.

Коллективный договор заключен на конференции работников
« 18 октября 2018 г. (протокол № 2)

Санкт-Петербург
2018

СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Название раздела	Стр.
Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Участие Работников в управлении Университетом	6
Раздел 3	Обязательства Работников СПбПУ	7
Раздел 4	Трудовые отношения. Обеспечение занятости	9
Раздел 5	Рабочее время и время отдыха	13
Раздел 6	Оплата труда	23
Раздел 7	Социальные гарантии и льготы.	38
Раздел 8	Подготовка и повышение квалификации Работников	39
Раздел 9	Охрана труда	39
Раздел 10	Гарантии прав членов профсоюзов и деятельности профсоюзных органов	48
Раздел 11	Контроль выполнения Коллективного договора. Ответственность сторон за невыполнение обязательств по Коллективному договору	50
Раздел 12	Заключительные положения	50
Приложение № 1	Режим рабочего времени для отдельных категорий работников	52
Приложение № 2	Перечень должностей и профессий, которым положены компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда	56
Приложение № 3	Виды стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы	59
Приложение № 4	Виды стимулирующих выплат за качество выполняемых работ	64
Приложение № 5	Положение о социальной поддержке Работников ФГАОУ ВО «СПбПУ»	67
Приложение № 6	Положение о порядке предоставления путевок Работникам ФГАОУ ВО «СПбПУ» и членам их семей на базы отдыха	69
Приложение № 7	Положение о комиссии по охране труда в ФГАОУ ВО «СПбПУ»	70
Приложение № 8	Соглашение по охране труда	74
Приложение № 9	Перечень профессий и должностей работников ФГАОУ ВО «СПбПУ», освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте	76
Приложение № 10	Положение об организации профилактических медицинских осмотров Работников	77
Приложение № 11	Положение о порядке обеспечения Работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты	80
Приложение № 12	Перечень профессий работников Университета на получение смывающих и (или) обезвреживающих средств	86
Приложение № 13	Положение о порядке обеспечения Работников, занятых во вредных условиях труда, молоком	94

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В настоящем Коллективном договоре используются следующие основные термины и определения:

Работодатель – федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» (ФГАОУ ВО «СПбПУ»), далее - СПбПУ, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Университет.

Представители работодателя - ректор СПбПУ, а также уполномоченные им лица в соответствии со статьей 33 Трудового кодекса Российской Федерации, представляющие интересы Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

Согласно статье 20 Трудового кодекса Российской Федерации права и обязанности Работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Работники Университета – лица, состоящие в трудовых отношениях с Санкт-Петербургским политехническим университетом Петра Великого (далее – Работники).

Представители Работников - Профсоюзная организация сотрудников Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, являющаяся представительным органом Работников СПбПУ в социальном партнерстве (далее – Профсоюз), коллегиальным органом управления которой является Профсоюзный комитет (далее – Профком, Профсоюзный комитет), возглавляемый председателем.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем (далее – Коллективный договор, Договор) в лице их представителей. Коллективный договор направлен на усиление социальной защищенности Работников и обеспечение стабильной эффективной деятельности Университета.

Стороны, статус и сроки Коллективного договора

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – Университетом, в лице ректора Рудского А. И., действующего на основании Устава, и Работниками Университета, которых представляет Профсоюз в лице Председателя Профсоюзного комитета Кобчикова В. С., действующего на основании решения конференции Работников Университета

от 21 марта 2018 года, далее именуемые вместе Стороны, отдельно именуемые – Сторона.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом ФГАОУ ВО «СПбПУ» и другими нормативными актами.

1.4. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемыми частями. Сокращения, применяемые в Коллективном договоре, в равной степени распространяются на основной текст и на приложения к нему.

1.5. Профсоюз представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы Работников Университета, являющихся членами Профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации - интересы всех Работников Университета независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Университета.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

1.8. Не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора либо в порядке, установленном настоящим Договором, продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Сторона, получившая соответствующее предложение, обязана в 7-дневный срок со дня его получения вступить в переговоры или (в случае продления) начать обсуждение продления срока действия Коллективного договора.

1.9. Настоящий Договор может быть изменен и (или) дополнен по взаимной договоренности Сторон в установленном настоящим Договором порядке.

1.10. Стороны договорились о создании на паритетной основе комиссии (далее – Комиссия) из 8 человек в целях осуществления:

подготовки решений по продлению, проектов по внесению изменений и (или) дополнений в Коллективный договор;

регулярного (не реже одного раза в полугодие) контроля за выполнением Сторонами положений Коллективного договора;

разъяснения положений Коллективного договора по вопросам их применения;

взаимных консультаций по вопросам выполнения Коллективного договора;

урегулирования разногласий, возникающих при выполнении Сторонами Коллективного договора.

Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

1.11. Стороны установили следующий порядок продления, внесение изменений и (или) дополнений в Коллективный договор:

продление Коллективного договора, внесение изменений и (или) дополнений в него осуществляется без проведения коллективных переговоров путем подписания Сторонами совместного документа, который оформляется как дополнительное соглашение к настоящему Договору и является его неотъемлемой частью;

предложения о продлении, внесении изменений и (или) дополнений в Коллективный договор поступают от Работников (его представителей) и Работодателя (его представителей) в Комиссию и рассматриваются на ее заседании;

Комиссия по результатам рассмотрения предложений готовит проект внесения изменений и (или дополнений) в Коллективный договор (в том числе о его продлении);

Соглашение о продлении, об изменении и (или) дополнении в Коллективный договор подписывается Сторонами Коллективного договора;

Коллективный договор, Соглашение о продлении, об изменении и (или) дополнении в Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

в течение двух недель со дня уведомительной регистрации сведения о продлении Коллективного договора, изменения и (или) дополнения в него доводятся до сведения Работников приказом по Университету.

1.12. Пересмотр обязательств Сторон по настоящему Договору не может приводить к снижению уровня социальных гарантий Работников.

1.13. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательство рассматривать социально - трудовые отношения между Работниками и

Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

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

1.15. Работодатель обязуется опубликовать текст Коллективного договора на сайте Университета, довести его до сведения Работников структурных подразделений Университета. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под расписку.

1.16. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, Стороны договорились способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности СПбПУ, конкурентоспособности на рынке труда.

1.17. Профсоюз обязуется содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах структурных подразделений Университета.

2. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УНИВЕРСИТЕТОМ

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым участие Работников в управлении СПбПУ посредством:

учета Работодателем мнения выборных органов Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором;

проведения Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые интересы Работников;

получения от Работодателя информации по социально-трудовым вопросам;

обсуждения с Работодателем вопросов о работе Университета, внесения предложений по ее совершенствованию;

участия в разработке и принятии Коллективного договора;

участия в проведении специальной оценки условий труда работников СПбПУ;

участия в проведении аттестации работников СПбПУ.

2.2. Представитель Профсоюза для избирания в состав Ученого совета Университета выдвигается Профкомом. Представитель Профсоюза Института (факультета) для избирания в состав Ученого совета Института (факультета) выдвигается профбюро Института (факультета).

2.3. Представители Профсоюза участвуют в работе Комиссий, в компетенцию которых входит решение вопросов, затрагивающих трудовые и

социальные права и интересы Работников, а также участвуют в совещаниях при обсуждении этих вопросов.

2.4. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства в Университете в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Профсоюз имеет право получать информацию и доводить до Работодателя свое мотивированное мнение по вопросам, затрагивающим трудовые, профессиональные и социальные права и интересы Работников.

2.6. Профсоюз имеет право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей Работодателя.

2.7. Профсоюз имеет право вносить в органы управления СПбПУ обязательные для рассмотрения предложения по вопросам совершенствования трудовых и социальных отношений.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ СПбПУ

Работники СПбПУ обязуются:

3.1. Обеспечивать выполнение уставных задач СПбПУ, реализацию миссии и политики руководства.

3.2. Заботиться о сохранении и укреплении имиджа Университета повышении его престижа.

3.3. Соблюдать Устав СПбПУ, положения настоящего Договора, Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты СПбПУ, приказы, распоряжения Работодателя.

3.4. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, использовать рабочее время исключительно для исполнения трудовых обязанностей.

3.5. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

3.6. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности.

3.7. Бережно относиться к имуществу Университета (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Университете, если Университет несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, экономно расходовать энергию, воду, другие материальные ресурсы.

3.8. Использовать оргтехнику и интернет исключительно для исполнения трудовых функций.

3.9. Содержать рабочее оборудование, технику и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в помещениях Университета, в т.ч. общего пользования и т.д., соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.10. Не выносить рабочий инвентарь, оргтехнику, одежду, инструменты из помещений и территории Университета без письменного разрешения руководства.

3.11. Быть независимыми при исполнении трудовых обязанностей от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

3.12. Воздерживаться от недостоверных публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности руководства Университета, государственных органов или органов местного самоуправления, порочащих Университет и органы государственной власти.

3.13. Соблюдать нормы служебной, профессиональной этики, проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами и обучающимися.

3.14. Вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, следовать общепринятым в Университете правилам поведения, соблюдать высокий уровень культуры общения.

3.15. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, нарушающих учебно-воспитательный процесс и нормальную работу Университета, немедленно сообщать о фактах подобного рода нарушений руководству Университета.

3.16. Предварительно согласовывать с непосредственным руководителем свой уход с рабочего места и/или за пределы Университета при исполнении трудовых обязанностей.

3.17. Соблюдать установленный в Университете пропускной режим, пользоваться электронным пропуском при входе и выходе из зданий и с территории Университета, не передавать свой пропуск другим лицам и не пользоваться пропусками, выданными другим лицам.

3.18. Соблюдать требования режима секретности. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3.19. Урегулировать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством.

3.20. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю либо вышестоящему руководству о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Трудовые отношения

4.1. Стороны определили настоящим Договором следующие приоритетные цели при осуществлении кадровой политики и обеспечении занятости в Университете:

развитие системы обновления кадров Университета;

соблюдение квалификационных требований к должностям Работников;

оценка трудового потенциала Работников, аттестация кадров;

адаптация молодых специалистов, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов;

обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи;

повышение квалификации, переподготовка кадров;

формирование резерва кадров и обеспечение его эффективного использования;

повышение эффективности системы мотивации и стимулирования труда;

совершенствование системы оплаты труда, создание системы материального и морального стимулирования Работников за количество, интенсивность и качество труда;

создание механизмов и реализация социальной поддержки Работников Университета;

разработка и применение эффективных механизмов отбора, обновления и мотивации Работников Университета;

обеспечение интеграции в мировое научное сообщество преподавателей и научных Работников Университета.

4.2. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования социально-трудовых отношений регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

4.3. Трудовой договор - соглашение между Университетом и Работником, в соответствии с которым Университет обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Университете.

4.4. Трудовые договоры на замещение научно-педагогических работников заключаются с учетом особенностей, установленных статьями 332, 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности предшествует избрание по конкурсу, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Работодателя.

4.6. Квалификационные требования (требования к образованию и обучению, к опыту практической работы, уровень знаний, умений, профессиональных навыков), установленные в профессиональных стандартах, едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, являются обязательными для работников СПбПУ.

4.7. До заключения трудового договора лица, принимаемые на работу в СПбПУ, знакомятся под роспись с уставом Университета, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

4.8. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа в Университете отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, соглашениями. При этом также помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, за период отстранения от работы заработная плата начисляется Работникам, являющимися одинокими матерями или отцами, имеющими детей дошкольного и школьного возраста.

Обеспечение занятости

4.9. Стороны обязуются осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» с последующими изменениями, действующими нормативными актами и настоящим Договором.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. При необходимости сокращения рабочих мест предварительно использовать следующие меры:

- проведение внутривузовских переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия квалификационным требованиям к вакантной должности;

- увеличение объема работ и услуг, выполняемых своими силами, за счет сокращения объемов, выполняемых сторонними организациями;

- увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата:

- выполнять положения статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иные нормы действующего законодательства, регламентирующие сокращение численности или штата, положения настоящего Договора;

- о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Университета, сокращением численности или штата предупреждать Работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения, а Работников, имеющих стаж работы в Университете не менее 10 лет по сокращаемой должности, предупреждать не менее чем за три месяца до увольнения;

- учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий Работников; (помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации преимущественным правом на оставление на работе, при равной квалификации и производительности труда право на оставление на работе предусматривается для проработавших в Университете свыше 15 лет и одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста);

- предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата,

либо в связи с ликвидацией Университета, по его заявлению один день в неделю для поиска работы (без сохранения заработной платы);

- не увольнять в связи с сокращением численности или штата Работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

Также не увольнять по данному основанию следующие категории Работников (при предоставлении ими соответствующих документов):

- лиц моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

- беременных женщин (при предоставлении соответствующих документов из медицинского учреждения каждые 3 месяца);

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет);

- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида – до 18 лет) без матери или отца;

- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей.

4.10.3. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

4.11. Профсоюз обязуется:

- участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых Работников;

- обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости;

- по запросу Работодателя предоставлять сведения о членстве Работника в Профсоюзе.

4.11.1. В целях сохранения рабочих мест в случае возможного массового высвобождения Работодатель имеет право с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.11.2. При наличии потребности Университета в Работниках определенных профессий (специальностей) Работодатель имеет право осуществить за свой счет профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников (с их согласия) с целью их дальнейшего трудоустройства в Университет по новой профессии (специальности).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время

5.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации, настоящего Договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Продолжительность рабочего времени Работников СПбПУ не превышает 40 часов в неделю.

5.2. С учетом специфики условий труда для отдельных категорий Работников СПбПУ вводится сокращенная продолжительность рабочего времени:

5.2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических Работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю:

- для Работников из числа профессорско-преподавательского состава (ППС), реализующих программы высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, – 36 часов в неделю;

- для педагогов-психологов, мастеров производственного обучения, педагогов-организаторов – 36 часов в неделю;

- для методистов, старших методистов, инструкторов-методистов, старших инструкторов-методистов – 36 часов в неделю;

- для воспитателей, осуществляющих трудовые функции в общежитиях структурных подразделений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, – 36 часов в неделю;

- для старших воспитателей в системе среднего профессионального образования – 30 часов в неделю;

- для педагогов дополнительного образования – 18 часов в неделю;

- для музыкальных руководителей и концертмейстеров - 24 часа в неделю;

- для инструкторов по физической культуре - 30 часов в неделю;

- преподавателям, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования - 720 часов в год;

5.2.2. Женщинам, работающим в сельской местности, - не более 36 часов в неделю;

5.2.3. Несовершеннолетним Работникам:

- Работникам в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа в неделю;

- Работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;

5.2.4. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю;

5.2.5. 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.

5.3. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.3.1. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по личному заявлению:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, или ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

- Работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3.2. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся

основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы Университета.

5.3.3. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.3.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

5.4. Учебная нагрузка педагогических Работников устанавливается в соответствии с индивидуальным планом в объеме, установленном действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами СПбПУ.

Режим рабочего времени

5.5. Режим рабочего времени Работников СПбПУ определяется учебным процессом СПбПУ, который осуществляется шесть дней в неделю с понедельника по субботу в соответствии с учебными планами и расписанием занятий.

5.6. Режим рабочего времени для конкретных категорий Работников установлен в Приложении 1 к настоящему Договору.

5.7. На летний период (с 1 июня по 31 августа) время начала и окончания рабочего дня устанавливается на полчаса раньше.

5.8. Педагогическим Работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу с предоставлением выходного дня в воскресенье. Время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяется расписанием учебных занятий, планами работы структурных подразделений, графиками заседаний кафедр, школ, ученых советов институтов.

При составлении расписаний учебных занятий нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, как правило, исключаются.

Педагогическим работникам запрещено самостоятельно изменять утвержденное расписание, переносить дни, часы проведения консультаций и экзаменов.

Время и место выполнения педагогическими работниками учебно-методической, научно-исследовательской, творческой, подготовительной, организационной, диагностической и иной работы, предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией, определяется по согласованию с руководителем структурного подразделения.

Привлечение педагогических Работников к работе в выходной день и в праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия в соответствии с действующим трудовым законодательством и с учетом мнения Профсоюза.

Привлечение к работе в вечернее время преподавателей-женщин, имеющих детей до 14 лет, допускается только с их письменного согласия.

5.9. Для Работников из числа учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающих учебный процесс в субботные дни, устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением выходных дней в воскресенье и в один из дней последующей недели.

5.10. Для некоторых Работников из числа обслуживающего персонала устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Данный режим вводится в целях более эффективного использования рабочего времени и времени отдыха.

При данной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком:

Графики работы доводятся до сведения Работников за один месяц до введения их в действие.

Для Работников, работающих в данном режиме, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность учетного периода – шесть месяцев (полугодие).

5.11. Для некоторых Работников из числа обслуживающего персонала устанавливается режим гибкого рабочего времени в соответствии с Приложением №1 к Договору, времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

При этом Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5.12. Накануне выходных дней продолжительность работы сокращается на один час без последующей отработки.

5.13. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, устанавливается следующая максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены):

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

В связи с производственной необходимостью возможно увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной пунктом 5.13. настоящего Договора, для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда.

5.14. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством, настоящим Договором, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника:

для сверхурочной работы;

если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.15. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, родителей многодетных семей, имеющих детей в возрасте до 16 лет, а также одиноких матерей и других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

Время отдыха

5.16. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.17. Временем отдыха являются:

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

- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.18. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется Работникам, если установленная для них продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.19. Всем Работникам Университета предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.20. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

5.21. В каждом рабочем году Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка следующей продолжительности:

- для педагогических работников - 56 календарных дней;
- для проректора по образовательной деятельности, проректора по научной работе, проректора по международной деятельности - 56 календарных дней;
- для директора института, директора высшей школы, директора филиала, директора колледжа, заместителя директора колледжа по учебной работе, заместителя директора колледжа по учебно-методической работе, заместителя директора колледжа по учебно-воспитательной работе, заместителя директора колледжа по учебно-производственной работе, директора лицея, заместителя директора лицея по учебной работе, заместителя директора лицея по учебно-воспитательной работе, ученого секретаря совета Университета, ученого секретаря научно-технического совета, ученого секретаря совета Института (факультета) - 56 календарных дней;

- для руководителей структурных подразделений Университета и их заместителей при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной, научно-методической, методической деятельностью - 56 календарных дней;
- для Работников, имеющих инвалидность - 30 календарных дней;
- для Работников подразделений по защите государственной тайны и информации, установленных постановлением СНК СССР от 17.04.1939 года, - 30 календарных дней;
- для остальных категорий Работников - 28 календарных дней.

Другим категориям Работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с действующим законодательством.

Педагогическим работникам и Работникам из числа учебно-вспомогательного персонала ежегодный основной отпуск предоставляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором или иным уполномоченным ректором лицом с учетом мнения выборного профсоюзного органа (выборных профсоюзных органов) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.23. По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

5.26. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями

труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.27. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.28. По письменному заявлению Работника Работодатель предоставляет (помимо предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации случаев) дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

рождение ребенка - 1 день;

регистрация брака - 1 день;

регистрация брака детей - 1 день;

проводы сына на срочную военную службу в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации - 1 день;

смерть супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер - 3 дня;

ежегодно в День знаний (1 сентября) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка - учащегося общеобразовательной организации в возрасте до 14 лет, в День знаний (1 сентября) - 1 день (если 1 сентября приходится на воскресенье - в следующий за ним рабочий день);

женщинам, воспитывающим трех и более детей в возрасте до 16 лет, - до 2 дней в году.

5.29. Перечисленные в пункте 5.28. Договора дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с даты наступления указанных событий в случаях, если Работники не находятся в очередном, учебном отпуске или отпуске без сохранения заработной платы, не суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (за исключением последнего абзаца) и не переносятся на другие дни.

5.30. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим категориям Работников:

одному из работающих в Университете родителей (опекуну, попечителю), имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка - инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет;

одиноким родителям, женам военнослужащих;

Работникам, не достигшим возраста 18 лет;

участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;

участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам (Закон РФ от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан,

подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» с последующими изменениями и дополнениями);

реабилитированным лицам и лицам, признанным пострадавшими от политических репрессий;

ветеранам труда (Федеральный закон от 12 января 1995 года № 5 - ФЗ «О ветеранах» с последующими изменениями и дополнениями);

в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Предоставление отпусков данным категориям Работников в удобное для них время учитывается при составлении графиков отпусков.

5.31. Работникам, по их письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительностью, определенной по соглашению между Работником и Работодателем.

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.32. Педагогическим Работникам, по их письменному заявлению, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Дни отпуска в данном случае не оплачиваются.

5.33. Работающим женщинам по их просьбе и по согласованию с руководителем структурного подразделения в хозяйственных целях может быть предоставлен один дополнительный оплачиваемый день отдыха в месяц.

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

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, или любое количество дней из этой части.

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

6. ОПЛАТА ТРУДА

Основные понятия и определения

6.1. В настоящем разделе Договора используются следующие основные понятия и определения:

Заработная плата (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Форма штатного расписания утверждается ректором или иным уполномоченным ректором лицом. Штатное расписание содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, размеры тарифных ставок, базовых окладов по должности, персональных коэффициентов, окладов (должностных окладов), надбавок и месячный фонд заработной платы.

Базовый оклад по должности – минимальный фиксированный размер оплаты труда научно-педагогического работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета персонального коэффициента, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Персональный коэффициент – множитель, используемый для определения размера оклада (должностного оклада) научно-педагогического работника, вводимый на определенный период в соответствии с Положением о

рейтинге работников, занимающих должности научных и педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу ФГАОУ ВО «СПбПУ».

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда – совокупность расходов Университета, выделенных на оплату труда Работников.

Фонд стимулирующих выплат – это общая сумма средств Университета (либо его структурного подразделения), направляемая для формирования переменной части оплаты труда Работников.

Формирование фонда оплаты труда

6.2. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год за счет:

- средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств субсидии на иные цели;
- грантов, представленных на безвозмездной и безвозвратной основах физическими лицами, некоммерческими организациями, в том числе Российским фондом фундаментальных исследований, Российским гуманитарным научным фондом и др., иностранными и международными организациями;
- средств, безвозмездно полученных на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц, включая средства бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов;
- средств от оказания услуг, выполнения работ и передачи товаров собственного производства на платной основе;
- средств, полученных от разрешенных видов приносящей доход деятельности.

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

6.4. Размеры базовых окладов по должностям, окладов (должностных окладов), тарифных ставок установлены «Положением об оплате труда работников ФГАОУ ВО «СПбПУ».

6.4.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений (начальников, директоров, заведующих) устанавливаются в размере на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений (начальников, директоров, заведующих).

Установление заработной платы

6.5. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.6. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в СПбПУ системами оплаты труда.

6.7. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, определяются настоящим Договором, Положением об оплате труда работников ФГАОУ ВО «СПбПУ», утвержденным приказом ректора с учетом мнения Профсоюза, и иными локальными нормативными актами Университета.

6.8. Системы оплаты труда Работников Университета устанавливается с учетом:

- профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

6.9. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников самостоятельно определяет размеры базовых окладов по должностям, персональных коэффициентов, окладов (должностных окладов), ставок почасовой оплаты труда, доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и размеры премирования (без ограничения их максимальными размерами).

6.10. Заработная плата Работника Университета, за исключением должностей педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования, и педагогических работников, принятых в рамках реализации мероприятий программы «Повышение конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров», определяется по формуле:

З/пл = О (должностной оклад) + КВ + СтВ + Пр, где:

З/пл – заработная плата работника;

СтВ – стимулирующие выплаты;

КВ – компенсационные выплаты;

Пр – премиальные выплаты.

СтВ и КВ и Пр составляют переменную часть оплаты труда.

6.11. Базовый оклад по должности и персональный коэффициент образуют оклад (должностной оклад) педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников.

Оклад (должностной оклад) для научно-педагогического работника рассчитывается по формуле:

О = БО * ПК, где:

О - оклад (должностной оклад);

БО - базовый оклад по должности,

ПК - персональный коэффициент.

6.12. Персональный коэффициент, отражающий результативность, эффективность и качество труда научно-педагогического работника, определяется на основании Положения о рейтинге работников, занимающих должности научных и педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу ФГАОУ ВО «СПбПУ».

Размер персонального коэффициента устанавливается комиссией по определению рейтинга.

6.13. Педагогическому работнику, реализующему программы среднего профессионального образования, и педагогическому работнику, принятому в рамках реализации мероприятий программы «Повышение

конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров», за норму часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются почасовые ставки заработной платы, размеры которых утверждаются приказом ректора или иного уполномоченного лица.

6.14. Работодатель, по возможности, перераспределяет средства, предназначенные на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы Работника в виде оклада (должностного оклада), ставок заработной платы в структуре его заработной платы не ниже 70%.

6.15. Условия оплаты труда Работника, включая размер базового оклада по должности, персонального коэффициента, оклада (должностного оклада), тарифной ставки Работника, доплаты, надбавки и поощрительной выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор Работника.

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

6.17. При работе на условиях неполного рабочего времени, по совместительству оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.18. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок проведения индексации заработной платы в ФГАОУ ВО «СПбПУ» устанавливается федеральными законами и актами федеральных органов исполнительной власти.

Порядок и сроки выплаты заработной платы

6.19. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных Работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем направления расчетного листка на электронный адрес Работника либо в его личный кабинет.

6.20. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) и осуществляется, как правило, перечислением сумм заработной платы и иных выплат в кредитную организацию на лицевой счет (банковскую карту) Работника.

6.21. Заработная плата выплачивается Работнику каждые полмесяца в следующие даты: 25 числа текущего месяца за первую половину месяца и 10 числа следующего месяца за вторую половину предыдущего месяца».

6.22. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.23. Оплата отпуска Работнику производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.24. При прекращении действия трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

6.25. Выплата пособий осуществляется в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

Выплаты компенсационного характера

6.26. Виды выплат компенсационного характера, применяемые в СПбПУ:

- выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении дополнительной работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, нерабочие и праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.27. *Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда*

Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Приложением 2 к настоящему Договору.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

6.28.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

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

6.28.2. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

6.28.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере двойной часовой тарифной ставки;

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

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

6.28.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 % от суммы заработной платы, установленной трудовым договором, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

6.29. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

6.29.1. Надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы) Работников, допущенных к сведениям, составляющим государственную тайну, устанавливаются приказом ректора в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) Работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым Работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно, от 30% до 50%, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, от 10% до 15%, без проведения проверочных мероприятий, от 5% до 10%.

При определении размера надбавки учитывается объем сведений, к которым Работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

6.29.2. Работникам структурного подразделения Университета по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу, предусмотренной абз. 3 пункта 6.29.1. настоящего Договора, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

Размер процентной надбавки к должностному окладу при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 %, от 5 до 10 лет - 15 %, от 10 лет и выше - 20 %.

Выплаты стимулирующего характера

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

6.30.1. В СПбПУ применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.30.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, на основании представления руководителя структурного подразделения.

6.30.3. Оценку эффективности трудовой деятельности Работника производит непосредственный руководитель с учетом затрат расходования Работником рабочей силы (физической, нервной и умственной энергии).

6.31. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда

6.31.1. Виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы по категориям персонала устанавливаются Приложением 3.

6.31.2. Основные критерии интенсивности и высокого результата труда:

- высокая напряженность труда Работника;
- высокая степень занятости в течение рабочего времени - загруженность активной работой в течение рабочего времени;
- высокая скорость выполнения трудовых обязанностей, (трудовых действий, операций), высокий темп работы;
- высокая работоспособность;
- интенсивность труда Работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;
- наличие у работников государственных наград, званий, других знаков отличия, полученных за достижения в труде.

6.31.3. За выдающиеся достижения и особые заслуги Работникам Университета (высокие результаты) устанавливаются надбавки за:

- наличие государственных премий (лауреатам государственных премий) в размере 10 тысяч рублей ежемесячно;
- наличие звания «заслуженный» (деятель науки и техники, работник образования, работник высшей школы, деятель культуры, учитель, строитель и др.) в размере 5 тысяч рублей ежемесячно;
- наличие «Золотого знака отличия Министерства образования и науки Российской Федерации» в размере 5 тысяч рублей ежемесячно;
- наличие звания «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» и приравненные к ним звания в размере 3 тысяч рублей ежемесячно;

- наличие звания профессора в размере 4 тысячи рублей ежемесячно;
- наличие звания доцента, старшего научного сотрудника в размере 2 тысяч рублей ежемесячно;
- Работникам до 30-ти лет, работающим над диссертацией, в размере 5 тысяч рублей ежемесячно.

6.31.4. Надбавка за интенсивность труда выплачивается при условии выполнения Работником критериев интенсивности и высоких результатов труда, а именно высокой напряженности труда Работника, высокой степени его занятости в течение рабочего времени, высокой скорости выполнения трудовых обязанностей, (трудовых действий, операций), высокой работоспособности и темпа работы и др.

6.32. Выплаты за качество труда

6.32.1. Виды выплат за качество выполняемых работ по категориям персонала устанавливаются Приложением 4.

6.32.2. Основные критерии качества труда:

- своевременное и безошибочное выполнение работы (сложность, знание и применение сложной техники, применение иностранного языка в работе и т.п.);
- мастерство Работника (квалификация);
- инициативность — участие в различных инициативах;
- изобретательность и рационализаторство в работе;
- творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- надежность и высокая степень ответственности;
- удовлетворенность работой Работника и отсутствие обоснованных жалоб на его работу;
- соблюдение действующего законодательства, локальных нормативных актов;
- достижение показателей, проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности, иной деятельности структурных подразделений Университета;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- сотрудничество и поиск компромиссов;

- бережливость.

6.32.3. Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается при условии выполнения Работником критериев качества труда, а именно своевременного и качественного выполнения трудовых функций (трудовых действий), высокой степени ответственности Работника за порученную работу, удовлетворенности работой Работника, отсутствии обоснованных жалоб и др.

6.33. Стимулирующие выплаты Работникам за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ устанавливаются, как правило, на определенный период (месяц, квартал, полугодие или год).

6.34. При невыполнении Работником критериев и условий интенсивности и качества труда стимулирующие надбавки Работнику не выплачиваются.

6.35. Поощрительная выплата (премия)

6.35.1. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (выдает премию).

6.35.2. Премия – денежная выплата, которая назначается Работнику сверх заработной платы, установленной трудовым договором.

6.35.3. Премиальные выплаты могут производиться по итогам выполнения Работником разовой особо важной работы, по итогам работы за квартал, год.

6.35.4. При наличии у Работника дисциплинарных взысканий премии не начисляются и не выплачиваются.

6.36. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальной выплаты и выплат, носящих разовый характер) являются условиями оплаты труда, подлежащими обязательному включению в трудовой договор.

Изменение размера и условий назначения стимулирующих выплат оформляется путем заключения соглашения к трудовому договору.

6.37. Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются приказом ректора (проректора, иного уполномоченного ректором лица) на основании представления руководителя структурного подразделения в пределах фонда стимулирующих выплат и максимальными размерами не ограничиваются.

6.38. Основанием для издания приказа о назначении стимулирующих выплат Работникам является служебная записка руководителя структурного подразделения с указанием конкретного вида стимулирующих выплат, назначаемых Работникам, и обоснованием ходатайства об их установлении.

6.39. Руководитель структурного подразделения несет ответственность за достоверность представленной информации и обоснование установления стимулирующих выплат подчиненным Работникам.

6.40. Служебные записки об установлении Работникам стимулирующих выплат подлежат согласованию с Планово-финансовым управлением Университета на предмет наличия требуемых средств.

6.41. Работникам, работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени стимулирующие выплаты (в том числе за выдающиеся достижения и особые заслуги (высокие результаты) устанавливаются пропорционально фактически отработанному времени в календарном периоде.

6.42. В случае наличия у Работника внутривузовского совместительства стимулирующие надбавки, установленные п. 6.31.3 настоящего Договора (за выдающиеся достижения и особые заслуги (высокие результаты), выплачиваются только по основной работе.

Особенности оплаты труда некоторых категорий Работников

6.43. Оплата труда ректора, президента, проректора и главного бухгалтера

6.43.1. Заработная плата ректора, президента, проректора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.43.2. Оплата труда ректора, президента определяется трудовым договором, заключаемым с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

6.43.3. Должностной оклад проректору и главному бухгалтеру устанавливается в размере на 10-30% ниже должностного оклада ректора Университета.

6.43.4. Для ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера стимулирующие выплаты (премирование) устанавливаются по результатам работы. Указанные выплаты устанавливаются с учетом перечня целевых показателей эффективности работы федеральных учреждений, утвержденных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

6.43.5. Премирование ректора, президента осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Университета, установленными Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Размеры премирования ректора устанавливаются приказом Министерством науки и высшего образования Российской Федерации по результатам целевых показателей эффективности работы Университета.

6.43.6. Премирование проректора осуществляется по итогам работы в соответствии с показателями эффективности работы по соответствующим направлениям, курируемым проректором.

6.43.7. Премирование главного бухгалтера осуществляется по итогам работы за соблюдение правил бухгалтерского учета, недопущение финансовых и налоговых нарушений в деятельности Университета.

6.44. Оплата труда Работников сферы научных исследований и разработок

6.44.1. Источниками формирования фонда оплаты труда Работников сферы научных исследований и разработок являются:

- научно-исследовательские работы (далее - НИР), проводимые в рамках государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации;
- НИР по научно-техническим, федерально-целевым и инновационным программам за счет федерального бюджета;
- НИР по программам министерств и ведомств Российской Федерации;
- международные проекты;
- НИР по программам Правительства города, области, глав муниципальных образований;
- НИР по грантам;
- договоры с юридическими лицами о выполнении НИР;
- договоры с физическими лицами о выполнении НИР.

6.44.2. ФОТ Работников сферы научных исследований и разработок формируется руководителем темы, исходя из договорной цены с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в Университете нормативов.

6.44.3. ФОТ Работников сферы научных исследований и разработок используется для:

- оплаты труда работников по основному месту работы (научного, инженерно-технического и обслуживающего персонала) в соответствии со штатным расписанием, с учетом доплат и надбавок;
- оплаты труда совместителей, выполняющих работу по конкретной научной теме, в соответствии со штатным расписанием;
- установления доплат за дополнительную работу Работникам, привлеченным по конкретной научной теме в рамках научной группы (совмещение должностей или выполнение дополнительной работы).

6.44.4. Для выполнения научно-исследовательской работы руководитель темы формирует временный научный коллектив (научная группа), в состав которого могут входить:

- работники по основному месту работы;

- совместители, занятые по внутривузовскому совместительству;
- внешние совместители (работники других предприятий, учреждений, организаций);
- педагогические, научные работники, а также иные категории персонала Университета;
- аспиранты и студенты.

Состав научного коллектива может быть сформирован на весь период выполнения работ или изменяться по необходимости.

6.44.5. В пределах ФОТ Работников сферы научных исследований и разработок руководитель работы имеет право самостоятельно устанавливать размеры выплат стимулирующего характера и вносить соответствующие предложения на рассмотрение и утверждение проректору по научной работе.

6.45. Денежное довольствие военнослужащих

6.45.1. Обеспечение денежным довольствием военнослужащих осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 7.11.2011 № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат», Приказом Министра обороны Российской Федерации от 30.12.2011 № 2700 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации».

6.45.2. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на факультете военного обучения (ФВО) осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Министра обороны Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

6.45.3. Денежное довольствие военнослужащих состоит из месячного оклада в соответствии с присвоенным воинским званием (далее - оклад по воинскому званию) и месячного оклада в соответствии с занимаемой воинской должностью (далее - оклад по воинской должности), которые составляют оклад месячного денежного содержания военнослужащих (далее - оклад денежного содержания), и из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее - дополнительные выплаты).

6.45.4. Оклады по воинским званиям и оклады по воинским должностям военнослужащим выплачиваются в размерах, установленных постановлениями Правительства Российской Федерации от 5.12.2011 №922 «Об установлении окладов денежного содержания военнослужащих, проходящих военную службу по контракту» и от 21.12.2017 №1598 «О повышении денежного довольствия военнослужащих и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти».

6.45.5. Военнослужащим могут выплачиваться следующие ежемесячные надбавки:

- за выслугу лет к окладу денежного содержания;
- военнослужащим, которым в установленном порядке присвоена классная квалификация (квалификационная категория) ежемесячная надбавка за классную квалификацию;
- военнослужащим в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях, ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за особые условия военной службы и др.

6.45.6. Военнослужащим также может выплачиваться премия за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей (далее - премия) в размере до 3 окладов месячного денежного содержания военнослужащего в год.

6.45.7. Порядок и условия выплаты военнослужащим ежемесячных надбавок и премий определяется Постановлением Правительства Российской Федерации от 5.12.2011 №922 «Об установлении окладов денежного содержания военнослужащих, проходящих военную службу по контракту».

6.45.8. Должности начальника учебной части, заместителя начальника учебной части, начальника отдела, начальника цикла ФВО приравняются к должностям профессорско-преподавательского состава, соответствующим назначаемым на эти должности офицерам запаса.

6.46. Почасовая оплата труда

6.46.1. В СПбПУ может применяться почасовая оплата труда.

6.46.2. Почасовая оплата труда – это способ оплаты труда, при котором заработная плата начисляется за каждый час работы.

6.46.3. В Университете почасовая оплата может применяться в следующих случаях:

- для оплаты труда педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования;
- для оплаты труда научно-педагогических работников, принятых в рамках реализации мероприятий программы «Повышение конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров»;
- для оплаты дополнительной педагогической работы (дополнительной педагогической нагрузки);
- для оплаты труда работников, реализующих программы дополнительного профессионального образования.

6.46.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты устанавливается для работников в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

6.46.5. Размеры стоимости часа работы (почасовая оплата) принимается Ученым советом Университета и утверждается приказом ректора или иного уполномоченного ректором лица.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. В целях социальной поддержки Работников Работодатель обеспечивает социальные гарантии и льготы, а также расходует выделяемые на социальную защиту Работников средства в соответствии с действующим законодательством и «Положением о социальной поддержке Работников ФГАОУ ВО «СПбПУ» (Приложение 5 к настоящему Договору).

7.2. Спортивные сооружения Университета являются объектами социально-культурной сферы и должны эффективно использоваться не только для учебного процесса, но и для спортивно-оздоровительной работы с Работниками Университета. Работодатель на льготной основе предоставляет Работникам спортивные залы и площадки, свободные от учебных занятий и иных спортивных мероприятий, проводимых с участием обучающихся в Университете, для проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

7.3. Работодатель на безвозмездной основе предоставляет по заявкам Профсоюза помещения для проведения с Работниками и неработающими пенсионерами (бывшими Работниками) общественных мероприятий, соответствующих уставной деятельности Университета и профсоюзной организации.

7.4. Работодатель на конкурсной основе при наличии свободного жилищного фонда вправе предоставить Работнику, нуждающемуся в жилье, служебное жилое помещение для временного проживания.

7.5. Работодатель организует в каждом учебном корпусе Университета комнаты отдыха - диспетчерские для Работников из числа ППС.

7.6. Работодатель проводит необходимые мероприятия для организации в Университете общественного питания в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Работодатель совместно с Профсоюзом обеспечивают проведение в Университете культурно-массовой и физкультурной работы.

7.8. Работникам и членам их семей предоставляются путевки на учебно-оздоровительные базы в соответствии с Положением о порядке предоставления путевок работникам ФГАОУ ВО «СПбПУ» и членам их семей на базы отдыха» (Приложение №6 к настоящему Договору) по стоимости, установленной приказом по Университету.

7.9. Работники, сдавшие кровь и ее компоненты в рамках университетской акции «День донора», в день сдачи крови и ее компонентов обеспечиваются бесплатным питанием.

7.10. Работникам, сдавшим кровь и ее компоненты в рамках университетской акции «День донора», производится разовая выплата, размер которой устанавливается приказом ректора.

8 ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

В области подготовки и повышения квалификации Работников Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать педагогическим Работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Право иных Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю их деятельности обеспечивать в соответствии с действующим законодательством и потребностью Работодателя.

8.2. Осуществлять планирование повышения квалификации с учетом имеющихся средств Университета и потребности Работодателя.

8.3. Предоставлять Работникам, совмещающим работу с обучением, установленные действующим законодательством гарантии и льготы.

8.4. Оказывать поддержку Работникам, обучающимся в аспирантуре без отрыва от работы.

8.5. Стимулировать Работников Университета в получении ими дополнительного профессионального образования, высшего образования по дополнительной профессии (специальности), в том числе в Университете, а также получении ученой степени.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Охрана труда и здоровья Работников является одним из приоритетных направлений деятельности ФГАОУ ВО «СПбПУ».

9.2. Основные направления работы по охране труда:

- контроль соблюдения законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- оперативный контроль состояния охраны труда в структурных подразделениях СПбПУ;

- организация профилактической работы по снижению травматизма и профзаболеваний;

- организация работы комиссий по контролю состояния охраны труда в структурных подразделениях СПбПУ;

- планирование мероприятий по улучшению и оздоровлению условий и охраны труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации;
- организация пропаганды по охране труда;
- организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний требований охраны труда Работников СПбПУ;
- организация проведения специальной оценки условий труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для Работников.

9.3. В Университете создается комиссия по охране труда. В состав комиссии входят представители Работодателя и Профсоюза. Комиссия по охране труда действует на основе Положения (Приложение №7).

9.4. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим отношения по охране труда, Работодатель обязуется:

9.4.1. Обеспечить внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда на основании статьи 212 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- обеспечивать доведение принятой политики в области охраны труда до всех работников и обучающихся СПбПУ, её поддержку на всех уровнях управления и реализацию;
- периодически рассматривать, анализировать и корректировать политику с целью обеспечения её постоянного соответствия изменяющимся потребностям коллектива.

9.4.2. Ознакомить Работников с условиями труда на рабочем месте, с гарантиями и компенсациями, устанавливаемыми по результатам специальной оценки условий труда при приеме на работу, а также при проведении очередной (внеочередной) специальной оценки условий труда рабочих мест.

9.4.3. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда образовательного процесса, научно-исследовательских работ, во время производственного процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

9.4.4. Совместно с Профсоюзом ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора (Приложение № 8).

Указанное Соглашение содержит перечень мероприятий по улучшению условий труда.

9.4.5. Финансировать мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором согласно требованиям, установленным законодательством Российской Федерации. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Университета.

9.4.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

9.4.7. Создать соответствующие санитарным нормам (СанПиН 2.2.4.3359-16, Р 2.2.2006-05) условия труда в помещениях ФГАОУ ВО «СПбПУ». При температурном режиме, не соответствующем требованиям санитарных норм, переносить учебные занятия в аудитории с нормальным температурным режимом, а в случае невозможности переноса совместно с профсоюзным комитетом сокращать рабочий день в соответствии с санитарными нормами, при необходимости до полного прекращения работы с сохранением за работниками среднего заработка.

В качестве нормальной рабочей температуры в помещениях в теплое время года считают +23 - +25 градусов. Полный 8-часовой рабочий день может быть отработан при температуре не выше +28 градусов.

При повышении температуры снижается продолжительность рабочего дня на 1 час:

при +28,5°C – 7-часовой рабочий день;

при +29°C – 6-часовой рабочий день;

при +30°C – 5-часовой рабочий день;

при +30,5°C – 4-часовой рабочий день;

при +31°C – 3-часовой рабочий день;

при +32°C – не более одного часа в рабочий день.

В холодное время года нормальной рабочей температурой в помещениях считают +20 - +22 градуса. Работа на улице допускается без спецсредств защиты органов дыхания до -40 градусов.

При понижении температуры снижается продолжительность рабочего дня на 1 час:

при +19°C – 7-часовой рабочий день;

при +18°C – 6-часовой рабочий день и т.д.

Прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже +12°C и поднимается выше +32°C.

Прекращать учебные занятия со студентами в помещениях, если температура в них опускается ниже +13°C и поднимается выше +32°C.

Прекращать занятия физической культурой на открытом воздухе, при температуре:

- ниже -16°C без ветра;
- ниже -15° С при скорости ветра до 5 м/с;
- ниже -10°C при скорости ветра 6-10 м/с;
- при минусовых температурах при скорости ветра более 10 м/с;
- при температуре +30°C и выше.

При отклонении температурного режима от соответствующих требований санитарных норм руководителям структурных подразделений подавать служебную записку на основе измеренных данных в Управление охраны труда.

9.4.8. Соблюдать объем работ с компьютером в пределах нормативного времени. Во всех компьютерных классах и на рабочих местах, оснащенных компьютерами, соблюдать режимы труда и отдыха согласно Инструкции по охране труда при работе на ПЭВМ, а также в соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03. В зависимости от категории трудовой деятельности и уровня нагрузки за рабочую смену при работе с ПЭВМ устанавливается суммарное время регламентированных перерывов:

- в случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с ВДТ, рекомендуется организация перерывов на 10-15 мин через каждые 45-60 мин работы;

- продолжительность непрерывной работы с ВДТ без регламентированного перерыва не должна превышать 1 час.

В рамках производственного контроля следить за выполнением требований, предъявляемых к уровням освещения, шума, вибрации, электромагнитных полей на рабочих местах.

Согласно нормативным документам установить время работы с компьютером для беременных женщин не более 3 часов в день или переводить их на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, в соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

9.4.9. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) (Федеральный закон Российской Федерации «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ) в подразделениях ФГАОУ ВО «СПбПУ» и по ее результатам осуществлять мероприятия по улучшению условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации). Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

9.4.10. Проводить в установленном порядке вводный инструктаж по охране труда для всех принимаемых на работу лиц, а также командированных в Университет Работников и Работников сторонних организаций, выполняющих работы на выделенном участке, обучающихся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящих в Университете производственную практику, и других лиц, участвующих в производственной деятельности Университета. Вводный инструктаж проводит специалист по охране труда (статья 225 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29) или иное лицо, прошедшее обучение по охране труда и назначенное приказом по Университету.

Работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов, освобождаются от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте.

Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте (Приложение № 9).

9.4.11. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда всех Работников Университета в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статья 225 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29).

9.4.12. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

9.4.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4.14. Организовывать за счет средств Университета проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров Работников Университета в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также внеочередных осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время

прохождения указанных мероприятий (Приложение № 10) (статьи 212, 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н, Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695).

Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае наличия медицинских противопоказаний или отказа работника от прохождения обязательного периодического медосмотра.

9.4.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Университете в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.4.15.1. Работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности, свыше 20 календарных дней оказывается единовременная материальная помощь из средств Университета в размере 15 тысяч рублей, помимо других выплат, причитающихся Работнику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.4.15.2. Семье Работника, погибшего в результате несчастного случая, оказывается помощь в размере 100 тысяч рублей.

9.4.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с гигиеническими требованиями к условиям труда женщин (СанПиН 2.2.0.555-96), в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с работ с вредными и опасными условиями труда в соответствии с перечнем работ, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000г. № 162).

9.4.17. Обеспечить условия труда молодежи в соответствии с СанПиН 2.4.6.2553-09, в том числе:

- допустимыми для применения труда подростков являются оптимальные и допустимые (1 и 2) классы условий труда;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с перечнем работ, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет. (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163).

- применять нормы предельно допустимых нагрузок для лиц в возрасте до 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную (Постановление Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7).

9.4.18. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях Университета совместно с Профсоюзом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива). Уполномоченным по

охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять рабочее время с сохранением за это время среднего заработка.

9.4.19. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

9.4.20. Обеспечить гарантии права Работников на охрану труда, предусмотренные трудовым законодательством, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

9.4.21. Обеспечить:

9.4.21.1. Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Университета.

9.4.21.2. Своевременную выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными Типовыми нормами. При необходимости заменить обязательные нормы выдачи СИЗ на другие по запросу руководителей структурных подразделений, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 11).

9.4.21.3. Выдачу смывающих и обезвреживающих средств согласно установленным нормам (Приложение № 12).

Для соблюдения правил личной гигиены офисные работники Университета обеспечиваются постоянным наличием в санитарно-бытовых помещениях дозаторами с жидким смывающим веществом.

9.4.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации:

9.4.22.1. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда (статья 92 Трудового Кодекса Российской Федерации) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней Работникам, условия труда, на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Установить ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней независимо от степени вредных условий труда Работникам следующих профессий:

- главный механик;

- слесарь-сантехник (кроме Университетского политехнического колледжа);
- электрогазосварщик;
- электросварщик ручной сварки;
- машинист (оператор) котельной, машинист (кочегар) котельной;
- сменный мастер в центральной котельной;
- слесарь-ремонтник в центральной котельной;
- электромонтер в центральной котельной;
- аппаратчик химводоочистки;
- печатник плоской печати;
- работники, выполняющие работы с источниками ионизирующих излучений (Научно-технологический комплекс «Ядерная физика», заведующий учебной лабораторией ИПММ кафедры «Механика и процессы управления»).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

9.4.22.2. На основании результатов специальной оценки условий труда, оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации Работникам не устанавливаются.

9.4.22.3. Обеспечить бесплатную выдачу молока Работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов и уровни которых превышают установленные нормативы (по результатам специальной оценки условий труда) и Работникам, которым рекомендована выдача молока в соответствии с представлением руководителей структурных подразделений (Приложение № 13), (статья 222 Трудового Кодекса Российской Федерации, Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 16.02.2009 г. № 45н).

9.4.23. Организовывать производственный контроль факторов производственной среды и трудового процесса (статья 32 Федерального закона

от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

9.4.24. Оказывать содействие Государственной инспекции труда, инспекторам труда Профсоюза Работников образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) Профсоюза по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в СПБПУ, в том числе в проведении проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах.

9.4.25. В случае выявления нарушения прав Работников на безопасные условия труда принимать незамедлительные меры к устранению нарушений.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья Работников СПБПУ, вследствие нарушения требований охраны труда либо в случаях выполнения Работниками работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, инспекторы труда и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза вправе предъявлять требования Работодателю о приостановлении выполнения работ до устранения выявленных нарушений, а Работники вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений.

Отказ от работы оформляется Работником письменно с указанием причины отказа и передается непосредственному или вышестоящему руководителю.

Приостановка работы осуществляется после официального уведомления Работодателя.

Работодатель обязуется в случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения нарушений предоставить Работнику другую работу, соответствующую условиям трудового договора на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника Работодатель обязуется сохранять за Работником место работы (должность) и средний заработок.

9.4.26. Обеспечивать структурные подразделения в соответствии с характером, видами работ и профессиями нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажей (на рабочем месте), другими материалами.

9.4.27. Обеспечивать структурные подразделения СПБПУ аптечками, укомплектованными набором средств для оказания первой помощи, и пополнять их по мере необходимости или мере истечения сроков годности.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзами, руководствуясь действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.2. Профсоюзы вправе вносить на рассмотрение Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных документов по социально-трудовым вопросам развития Университета, а также проекты таких документов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты документов, разрабатываемых профсоюзами, и сообщать мотивированные ответы.

10.3. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих Работников, обязуется принимать решения, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Порядок учета мнения выборного органа первичных профсоюзных организаций при принятии локальных нормативных актов осуществляется в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу по его письменному обращению информацию по социально-трудовым вопросам. Профсоюз и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую Работодателем информацию как конфиденциальную и не передавать её третьим лицам.

10.5. Для осуществления деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет в бесплатное пользование отапливаемые, электрифицированные помещения (комнаты №339-341 первого учебного корпуса), осуществляет эксплуатационное обслуживание и ремонт, закрепляет телефон с городским номером, выделяет компьютеры и другую оргтехнику, оказывает бесплатные услуги по печати и тиражированию документов, связанных с деятельностью Профсоюза, представлении доступа в сеть Internet.

10.6. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

10.7. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.8. Работнику, освобожденному от работы в Университете в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный комитет, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия Работника другая равноценная работа (должность) в Университете.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в профсоюзный комитет, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие Работники Университета в соответствии с коллективным договором.

10.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.10. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов по личному письменному заявлению с приложением подтверждающих документов с сохранением среднего заработка.

10.11. Работодатель распространяет на Работников Профсоюза, освобожденных от основной работы, социально-бытовые льготы, возможность санаторно-курортного лечения.

10.12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

11.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляет Комиссия, созданная в соответствии с п. 1.11. настоящего Договора, а также ректор и председатель Профкома Профсоюза.

11.2. В порядке контроля за выполнением Договора Работодатель и Профсоюз имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию. Срок предоставления указанной информации не должен превышать 15 календарных дней.

11.3. Комиссия не реже одного раза в год предоставляет информацию о выполнении Коллективного договора на совместном заседании Ученого совета Университета и Профкома Профсоюза. Информация о выполнении Коллективного договора размещается на официальном сайте Университета.

11.4. В случае возникновения конфликтных ситуаций Стороны стремятся решать все спорные вопросы путем переговоров для достижения взаимоприемлемых решений и компромиссов. При возникновении разногласий Комиссия вырабатывает согласованное решение.

11.5. При уклонении от участия в коллективных переговорах и невыполнении обязательств по Коллективному договору к виновным применяются меры, предусмотренные законодательством.

11.6. Должностные лица, на которых в силу служебных обязанностей возложено выполнение определенных пунктов Коллективного договора, за нарушение условий настоящего Договора могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Договор заключен в трех экземплярах, прошитых и скрепленных подписями и печатями сторон, по одному для каждой из Сторон и один для органа уведомительной регистрации, причем все тексты имеют одинаковую силу.

12.2. Настоящий Договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

12.3. По истечении установленного срока Договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый или не продлят действующий.

12.4. Все ранее заключенные по результатам коллективных переговоров соглашения и договоры между Работниками и Работодателем прекращают свое действие со дня вступления в силу настоящего Коллективного договора.

12.5. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.6. Работодатель, Работники и Профсоюз обязуются всемерно содействовать повышению авторитета Университета как одного из ведущих ВУЗов Российской Федерации, сохранению и укреплению материальной базы Университета, а также обязуются не допускать действий, наносящих Университету материальный ущерб и дискредитирующих его имидж и репутацию.

Приложение № 1
к Коллективному договору

№ п/п	Категория персонала	Продолжительность ежедневной работы (часов)	Время	Время	Время	Чередование рабочих и нерабочих (выходных) дней (дни)
			начала работы (час/мин)	окончания работы (час/мин)	в работе для отдыха и питания (час/мин)	
1	профессорско-преподавательский персонал (ППП), иные педагогические работники	определяется расписанием учебных занятий, планами работы подразделений, графиками заседаний кафедр (школ), ученых советов институтов	определяется расписанием учебных занятий, планами работы подразделений, графиками заседаний кафедр (школ)			6/1
2	учебно-вспомогательный персонал (УВП), занятый в учебном процессе		8	определяется расписанием учебных занятий, планами работы подразделений, графиками заседаний кафедр (школ)		
3	административно-управленческий персонал (АУП)	8	9:00	17:30	с 13:00 до 13:30	5/2
4	научные работники (НР)	8	9:30	18:00	с 13:00 до 13:30	5/2
5	научно-технический персонал (НТП)	8	9:00	17:30	с 13:00 до 13:30	5/2
6	обслуживающий персонал (ОП) ¹	8	9:00	17:30	с 13:00 до 13:30	5/2

¹Для работников отдельных подразделений, по отдельным должностям может быть установлен иной режим работы.

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Продолжительность ежедневной работы (часов)	Время начала работы (час/мин)	Время окончания работы (час/мин)	Время перерывов в работе для отдыха и питания (час/мин)	Чередование рабочих и нерабочих (выходных) дней (дни)
1	Управление Главного энергетика	8	8:00	16:30	с 12:00 до 12:30	5/2
2	Управление Главного механика	8	8:00	16:30	с 12:00 до 12:30	5/2
3	Управление технической эксплуатации и технического обслуживания зданий и сооружений	8	8:00	16:30	с 12:00 до 12:30	5/2
4	Эксплуатационно-хозяйственное управление	8	8:00	16:30	с 12:00 до 12:30	5/2
5	Управления транспорта и механизации	8	8:00	16:30	с 12:00 до 12:30	5/2
7	Управление международного образования, Управление международного сотрудничества	8	9:30	18:00	с 13:30 до 14:00	5/2
8	Центр научно-технического творчества молодежи	8	12:30	21:00	с 16:30 до 17:00	5/2

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Продолжительность ежедневной работы (часов)	Время	Время	Время	Чередование рабочих и нерабочих (выходных) дней (дни)
			начала работы (час/мин)	окончания работы (час/мин)	перерывов в работе для отдыха и питания (час/мин)	
1	ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ	режим гибкого рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего дня, его продолжительность, время перерыва для отдыха и питания, порядок чередования рабочих и выходных дней определяется ежемесячно по согласованию сторон договора и оформляется в виде графика работы на месяц. Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, подлежащие оплате как рабочее время. Работодатель организует отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение рабочей недели.				5/2
2	дежурный по общежитию	режим гибкого рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего дня, его продолжительность, время перерыва для отдыха и питания, порядок чередования рабочих и выходных дней определяются ежемесячно по согласованию сторон договора и оформляется в виде графика работы на месяц. Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, подлежащие оплате как рабочее время. Работодатель организует отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение рабочей недели.				5/2
3	повар	8	7:00	15:30	с 11:00 до 11:30	5/2
4	Уборщик служебных помещений	8	7:30	16:00	с 12:00 до 12:30	5/2

5	оператор котельной	сменный режим работы	1 смена - 8:00 2 смена - 20:00	1 смена - 20:00 2 смена - 8:00	Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, подлежащие оплате как рабочее время	работа в две смены по 12 часов с последующим 2-х (3-х) суточным отпуском
6	Машинист котельной (кочегар)	работа по 24 часа	8:00	8:00	Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, подлежащие оплате как рабочее время	предоставление выходных дней по скользящему графику
7	сменный мастер	сменный режим работы	1 смена - 8:00 2 смена - 20:00	1 смена - 20:00 2 смена - 8:00	Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, подлежащие оплате как рабочее время	работа в две смены по 12 часов с последующим 2-х (3-х) суточным отпуском

Перечень должностей и профессий, которым положены компенсационные выплаты за работу с вредными условиями труда

№ п/п	Должность, профессия	Надбавка, %
1.	Начальник участка (Участок вентиляции и кондиционирования, УГМ.)	4
2.	Слесарь-ремонтник (Котельная в поселке Ушково; УГМ; Участок лифтового хозяйства; Отдел эксплуатации и ремонта подвижного состава)	4
3.	Слесарь-сантехник (Университетский политехнический колледж)	4
4.	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования (Участок газового хозяйства, УГЭ.)	4
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (Участок лифтового хозяйства, УГМ)	4
6.	Электромеханик по лифтам (Участок лифтового хозяйства, УГМ)	4
7.	Слесарь механосборочных работ (Механо-сборочный участок, ОИиРМ)	4
8.	Главный администратор (Центр безопасности университета, УГБ)	4
9.	Старший администратор (Центр безопасности университета, УГБ)	4
10.	Переплетчик (Офсетная типография, ИПЦ)	4
11.	Печатник плоской печати (Офсетная типография, ИПЦ)	4
12.	Наборщик на строкоотливных машинах (Офсетная типография, ИПЦ)	4
13.	Уборщик служебных помещений (столовая №1 (4 корпус))	4
14.	Повар (столовая №1 (4 корпус))	4
15.	Кондитер (столовая №1 (4 корпус))	4
16.	Кухонный рабочий (столовая №1 (4 корпус))	4
17.	Заместитель директора кафе («Лесное»)	4
18.	Повар (кафе «Лесное»)	4
19.	Заведующий складом (Сектор учета, УТиМ)	4
20.	Маляр (Отдел эксплуатации и ремонта подвижного состава, УТиМ)	4
21.	Водитель автомобиля (Отдел безопасности дорожного движения, УТиМ)	4
22.	Столяр (Университетский политехнический колледж)	4
23.	Доцент (Кафедра «Технология и исследование материалов», ИММиТ) (Работа с источниками ионизирующего излучения)	4
24.	Доцент (Кафедра «Технология и исследование материалов», ИММиТ) (Работа с химическими веществами: кобальт и его неорганические соединения, аэрозоли металлов (железо, медь, никель и их соединения) и их сплавы; редкоземельные металлы. Работа на установках ВК-6, ВК-8. Получение металлических порошков.)	4
25.	Учебный мастер 1 кат. (Кафедра «Технология и исследование материалов», ИММиТ) (Выплавка, резка, прокатка свинцовых форм. Работа на установках ВК-6, ВК-8. Работа с аэрозолями металлов (железо, медь, никель и их соединения) и их сплавами. Получение	4

№ п/п	Должность, профессия	Надбавка, %
	металлических порошков)	
26.	Доцент (Высшая школа прикладной физики и космических технологий, ИФНиТ) (Работа с источниками ионизирующего излучения)	4
27.	Доцент (Кафедра «Машиноведение и основы конструирования», ИММиТ) (Работа с источниками ионизирующего излучения)	4
28.	Ведущий инженер (НТК «Ядерная физика», ОНТИ) (Работа с источниками ионизирующего излучения)	4
29.	Инженер (НТК «Ядерная физика», ОНТИ) (Работа с источниками ионизирующего излучения)	4
30.	Заведующий НИЛ (НТК «Ядерная физика», ОНТИ) (Работа с источниками ионизирующего излучения)	4
31.	Инженер 1 кат. (НТК «Ядерная физика», ОНТИ) (Работа с источниками ионизирующего излучения)	4
32.	Заведующий учебной лабораторией (Кафедра «Механика и процессы управления», ИПММ) (Работа с источниками ионизирующего излучения)	4
33.	Токарь. (Экспериментальное производство, ИММиТ)	4
34.	Главный специалист. (Научно-технологический комплекс «Машиностроительные технологии», ИММиТ) (Химический фактор)	4
35.	Начальник центральной котельной. (Центральная котельная, ТЭС)	8
36.	Начальник участка (Участок по эксплуатации теплоэнергетического и газового оборудования, Центральная котельная, ТЭС)	8
37.	Аппаратчик химводоочистки (Центральная котельная, ТЭС)	8
38.	Начальник котельной студгородка (Котельная студгородка, ТЭС)	8
39.	Начальник участка (Участок по ремонту теплоэнергетического и газового оборудования, Котельная студгородка, ТЭС)	8
40.	Начальник котельной (Котельная в поселке Ушково, ТЭС)	8
41.	Машинист котельной (Котельная студгородок, ТЭС)	10
42.	Слесарь-ремонтник (Центральная котельная, ТЭС)	10
43.	Электрогазосварщик (Центральная котельная, ТЭС)	12
44.	Главный механик (УГМ)	12
45.	Слесарь-сантехник (Участок по ремонту и наладке сантехнического оборудования; Участок по эксплуатации инженерных сетей (Центральная площадка; Лесной пр.; Гражданский пр.; Хлопинская площадка), УГМ)	12
46.	Начальник участка (Участок по ремонту и наладке сантехнического оборудования, Участок по эксплуатации инженерных сетей (Центральная площадка; Лесной пр.; Гражданский пр.; Хлопинская площадка), УГМ)	12
47.	Электрогазосварщик (Участок текущего ремонта и обслуживания кровель, ОТР; Отдел эксплуатации и ремонта подвижного состава, УТиМ; Участок по ремонту теплоэнергетического и газового оборудования, ТЭС)	12
48.	Электрогазосварщик ручной сварки (Слесарно-механический участок, ОИиРМ)	12
49.	Кузнец ручнойковки (Участок Металлообработки, ОИиРМ)	12
50.	Шлифовщик (Участок Металлообработки, ОИиРМ)	12
51.	Машинист (кочегар) (Котельная в поселке Ушково, ТЭС)	14

№ п/п	Должность, профессия	Надбавка, %
52.	Машинист центральной котельной (Центральная котельная, ТЭС)	14
53.	Слесарь по КИП и автоматике (Центральная котельная, ТЭС)	14
54.	Сменный мастер (Центральная котельная, ТЭС)	14
55.	Электрогазосварщик (Аварийно-диспетчерская служба, УГМ)	18

Приложение № 3
к Коллективному договору

№ п/п	Наименование категории персонала	Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
1.	Профессорско-преподавательский персонал	<ol style="list-style-type: none">1. Надбавка за наличие государственных премий (лауреатам государственных премий).2. Надбавка за наличие звания «заслуженный» (деятель науки и техники, работник образования, работник высшей школы, деятель культуры, учитель, строитель и др.).3. Надбавка за наличие «Золотого знака отличия Министерства образования и науки Российской Федерации».4. Надбавка за наличие звания «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» и приравненные к ним звания.5. Надбавка за наличие звания профессора, доцента, старшего научного сотрудника.6. Надбавка Работникам до 30-ти лет, работающим над диссертацией.7. Надбавка за разработку и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания, ресурсов для электронного и дистанционного обучения.8. Надбавка за разработку и внедрение в образовательный процесс новых учебных дисциплин, авторских программ и курсов.9. Надбавка за успешное руководство научной работой обучающихся, достижение ими качественных результатов в научных исследованиях, внедрение результатов научных исследований в учебный процесс.

	<p>10. Надбавка за высокое педагогическое мастерство, высокий научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей обучающихся.</p> <p>11. Надбавка за создание автором или созданных в соавторстве учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников.</p> <p>12. Надбавка за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов.</p> <p>13. Выплата за получение университетом документа, удостоверяющего исключительное право университета на служебный результат интеллектуальной деятельности (патент, свидетельство).</p> <p>14. Надбавка за успешную организацию и проведение мероприятий (в т.ч. конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), повышающих авторитет и имидж университета.</p> <p>15. Надбавка за интенсивность работы при проведении культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся.</p> <p>16. Выплата за активное развитие международного сотрудничества, вклад в развитие международных связей университета, реализацию международных проектов.</p> <p>17. Выплата за активное участие в подготовке подразделений к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества.</p> <p>18. Надбавка за занятии обучающимися призовых мест на международных, городских, общероссийских олимпиадах.</p>
2.	<p>Научные и инженерно-технические работники</p> <p>1. Надбавка за наличие государственных премий (лауреатам государственных премий).</p> <p>2. Надбавка за наличие звания «заслуженный» (деятель науки и техники, работник образования, работник высшей школы, деятель культуры, учитель, строитель и др.).</p> <p>3. Надбавка за наличие «Золотого знака отличия Министерства образования и науки Российской Федерации».</p>

	<p>4. Надбавка за наличие звания «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» и приравненные к ним звания.</p> <p>5. Надбавка за наличие звания профессора, доцента, старшего научного сотрудника (только для научных работников).</p> <p>6. Надбавка за интенсивность работы при выполнении и/или руководстве выполнением научных исследований, экспертиз проектов правовых актов, консультационных и/или аналитических услуг.</p> <p>7. Надбавка за внедрение инновационных и/или новых технологий в научный процесс.</p> <p>8. Надбавка за успешное руководство научной работой обучающихся, достижение ими качественных результатов в научных исследованиях, внедрение результатов научных исследований в учебный процесс.</p> <p>9. Надбавка за организационное обеспечение фундаментальных и прикладных научных исследований.</p> <p>10. Выплата в связи с получением университетом документа, удостоверяющего исключительное право университета на служебный результат интеллектуальной деятельности (патент, свидетельство).</p> <p>11. Надбавка за вклад в научную репутацию университета.</p> <p>12. Выплата за создание автором или созданными в соавторстве учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников.</p> <p>13. Выплата за успешную организацию и проведение мероприятий (в т.ч. конференций, семинаров, выставок, симпозиумов, конгрессов и иных важных организационных мероприятий), повышающих авторитет и имидж университета.</p> <p>14. Надбавка за интенсивность работы при проведении культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся.</p>
--	---

	<p>15. Надбавка за активное развитие международного сотрудничества, вклад в развитие международных связей университета, реализацию международных проектов.</p> <p>16. Надбавка за активное участие в подготовке подразделения к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества.</p>
<p>3. Административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал</p>	<p>1. Надбавка за наличие государственных премий (лауреатам государственных премий).</p> <p>2. Надбавка за наличие звания «заслуженный» (деятель науки и техники, работник образования, высшей школы, деятель культуры, учитель, строитель и др.).</p> <p>3. Надбавка за наличие «Золотого знака отличия Министерства образования и науки Российской Федерации».</p> <p>4. Надбавка за наличие звания «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» и приравненные к ним звания.</p> <p>5. Надбавка за работу в условиях повышенной сложности и напряженности.</p> <p>6. За выполнение качественной и срочной работы (с указанием вида работы).</p> <p>7. Надбавка за внедрение инновационных и/или новых технологий в эксплуатацию-хозяйственное, инженерное обслуживание университета, административное управление, финансово-экономическое, социальное, обеспечение деятельности университета, кадровое и административное делопроизводство.</p> <p>8. Надбавка за внедрение и использование новых технических средств в рабочем процессе.</p> <p>9. Надбавка за успешную организацию и проведение мероприятий (в т.ч. конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), повышающих авторитет и имидж университета.</p> <p>10. Надбавка за интенсивность работы при проведении культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся.</p> <p>11. Надбавка за активное развитие международного сотрудничества, вклад в развитие</p>

	<p>международных связей университета, реализация международных проектов.</p> <p>12. Надбавка за активное участие в подготовке подразделения к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества.</p> <p>13. Надбавка за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности.</p> <p>14. Надбавка за высокие результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины.</p> <p>15. Надбавка за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов.</p> <p>16. Надбавка за создание автором или созданным в соавторстве учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности.</p>
--	--

Приложение № 4
к Коллективному договору

№ п/п	Наименование категории персонала	Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ
1.	Профессорско-преподавательский персонал	<ol style="list-style-type: none">1. Надбавка за качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий.2. Надбавка за качественную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися.3. Надбавка за качественное проведение нового набора.4. Надбавка за выполнение на высоком уровне фундаментальных и прикладных научных исследований, экспертиз, проектов, иных консультационных и аналитических услуг.5. Выплата за проведение научных исследований по актуальным проблемам высшего образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов.6. Надбавка за досрочное и качественное выполнение задания, поручения.7. Надбавка за качественное выполнение особо важных заданий, поручений и/или наиболее значимых работ.8. Надбавка за своевременную защиту обучающимися диссертаций на соискание ученых степеней кандидата наук и доктора наук.9. Надбавка за высокий профессионализм и качество выполняемой работы.10. Надбавка за высокую исполнительскую дисциплину и ответственность.
2.	Научные и инженерно-	<ol style="list-style-type: none">1. Надбавка за выполнение на высоком уровне фундаментальных и прикладных научных

	<p>технические работники</p> <p>исследований, экспертиз, проектов, иных консультационных и аналитических услуг.</p> <p>2. Надбавка за проведение научных исследований по актуальным проблемам высшего образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов.</p> <p>3. Надбавка за досрочное и качественное выполнение задания, поручения.</p> <p>4. Надбавка за качественное выполнение особо важных заданий, поручений и/или наиболее значимых работ.</p> <p>5. Надбавка за своевременную защиту обучающимися диссертаций на соискание ученых степеней кандидата наук и доктора наук (для научных работников).</p> <p>6. Надбавка за высокий профессионализм и качество выполняемой работы.</p> <p>7. Надбавка за высокую исполнительскую дисциплину и ответственность.</p> <p>8. Надбавка за предоставление качественных отчетов, проектов, смет, сведений и др.</p>
<p>3.</p> <p>Административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал</p>	<p>1. Надбавка за досрочное и качественное выполнение задания, поручения.</p> <p>2. Надбавка за выполнение важных и наиболее значимых работ.</p> <p>3. Надбавка за высокий профессионализм и качество выполняемой работы.</p> <p>4. Надбавка за высокую исполнительскую дисциплину и ответственность.</p> <p>5. Надбавка за качественное обеспечение, подготовку всех видов учебных занятий.</p> <p>6. Надбавка за качественную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися.</p> <p>7. Надбавка за качественное проведение нового набора.</p> <p>8. Надбавка за предоставление качественных отчетов, проектов, смет, сведений и др., в том числе поощрение по ходатайству вышестоящего руководителя или учреждения.</p> <p>9. Надбавка за обеспечение качественной работы подразделений университета, связанной с</p>

	<p>эксплуатационным, инженерным, хозяйственным обслуживаем, административным, финансово-экономическим, кадровым, бухгалтерским, социальным управлением, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и др.</p> <p>10. Надбавка за качественную и своевременную подготовку объектов университета к осенне-зимнему сезону.</p> <p>11. Надбавка за своевременную и качественную организацию размещения обучающихся в общежитиях университета, качественное обеспечение условий проживания.</p> <p>12. Надбавка за своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров.</p>
--	--

Положение о социальной поддержке работников ФГАОУ ВО «СПбПУ»

1. Работодатель не менее 2% средств от приносящей доход деятельности Университета (исключая целевые средства и средства, направляемые на материально-техническое развитие Университета) направляет на социальную защиту Работников и оказание им материальной помощи.

2. На основании представления руководителя подразделения и по решению Работодателя выплачивается:

2.1. работникам, проработавшим в Университете более 10 лет, в связи с юбилейными датами (50, 55 - только для женщин, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90, 95 лет) - единовременная материальная помощь в размере 10 тысяч рублей.

2.2. работникам, проработавшим в Университете более 25 лет (для женщин) и более 30 лет (для мужчин), при первом (после возникновения обстоятельств, в соответствии с которыми была назначена трудовая (государственная) пенсия) увольнении в связи с выходом на пенсию по старости - выходное пособие в размере 10 тысяч рублей.

3. На основании личного заявления Работника, согласованного с руководителем подразделения, и по решению Работодателя выплачивается:

3.1. работающим одиноким матерям, имеющим всех детей в возрасте до 16 лет, лицам, воспитывающим указанных детей без матери, а также многодетным родителям, имеющим всех детей в возрасте до 16 лет, - один раз в год единовременная материальная помощь в размере 10 тысяч рублей на каждого ребенка;

Одинокая мать - мать ребенка, не состоящая в браке, либо ее брак расторгнут, признан судом недействительным, или супруг матери ребенка умер, и со дня расторжения брака, признания его недействительным или со дня смерти супруга матери до дня рождения ребенка прошло более трехсот дней, и отцовство в отношении ребенка не установлено.

Многодетные родители – родители, имеющие троих и более детей (в том числе усыновленных, находящихся под опекой (попечительством), а также пасынков и падчериц).

3.2. Работнику в связи с длительной (более двух месяцев) болезнью - материальная помощь в размере 20 тысяч рублей.

3.3. Одному из родителей, работающих в Университете не менее пяти лет, при рождении ребенка - материальная помощь дополнительно к государственному пособию в размере 5 тысяч рублей на каждого ребенка;

3.4. работнику, попавшему в тяжелую жизненную ситуацию (в случае стихийных бедствий, пожара, кражи домашнего имущества, тяжелой болезни и

т.д.) при наличии подтверждающих документов - единовременную материальную помощь в размере 20 тысяч рублей;

3.6. в случае смерти ближайшего родственника, не являющегося Работником Университета, - выплачивается единовременная материальная помощь в размере 10 тысяч рублей.

Для целей выплаты, предусмотренной настоящим пунктом Положения, ближайшими родственниками признаются мать, отец, дочь, сын, внук, внучка, брат, сестра, муж, жена.

4. В случае смерти Работника его родственникам выплачивается социальное пособие на погребение, размер которого определяется федеральным законом.

5. Работодатель ежегодно осуществляет приобретение и выдачу новогодних подарков для детей Работников.

6. Социальные выплаты Работнику производятся при предоставлении им правоустанавливающих документов (свидетельство о рождении, браке, смерти, лист нетрудоспособности, справка или акт из полиции о причинении ущерба и др.).

**Положение о порядке предоставления путевок работникам ФГАОУ ВО
«СПбПУ» и членам их семей на базы отдыха**

1. Путевки предоставляются преимущественно Работникам, работающим в Университете по основному месту работы и имеющим стаж работы в Университете более трех лет, и членам их семей, к которым относятся муж, жена и дети школьного возраста.
2. Преимущественным правом на получение путевок обладают Работники, имеющие медицинские показания и рекомендации, а также Работники, являющиеся одинокими родителями.
3. Для получения путевки Работник подает заявление в Управление социального обеспечения на бланке установленной формы.
4. Стоимость путевок устанавливаются ежегодно совместным решением Работодателя и Профсоюза.
5. В случае отказа от путевки, Работник возвращает ее в Управление социального обеспечения.
6. Передача и продажа Работниками путевок третьим лицам строго запрещается.

Положение о комиссии по охране труда во ФГАОУ ВО «СПбПУ»

1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 218 Трудового Кодекса Российской Федерации для организации совместных действий Работодателя, Работников и Профсоюза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников.

2. Положение предусматривает основные задачи, функции и права комиссии по охране труда (далее – Комиссия).

3. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда в Университете, а также одной из форм участия Работников в управлении Университетом в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

4. Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

5. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами по Санкт-Петербургу об охране труда, отраслевым соглашением, коллективным договором, приказами и распоряжениями по Университету.

6. Задачами Комиссии являются:

6.1. Разработка на основе предложений членов Комиссии программы совместных действий Работодателя и Профсоюза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

6.2. Организация проведения проверок состояния условий труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений Работодателя по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

6.3. Информирование Работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся Работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

7. Функциями Комиссии являются:

7.1. Рассмотрение предложений Работодателя, Работников и Профсоюза для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда Работников;

7.2. Оказание содействия Работодателю в организации обучения Работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа Работников по охране труда;

7.3. Участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в Университете, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций Работодателя по устранению выявленных нарушений;

7.4. Информирование Работников Университета о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

7.5. Доведение до сведения Работников организации результатов специальной оценки условий труда и сертификации работ по охране труда;

7.6. Информирование Работников организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

7.7. Содействие проведению предварительных при поступлении на работу, периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

7.8. Содействие своевременному обеспечению Работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком;

7.9. Участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в Университете, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

7.10. Содействие Администрации во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда.

7.11. Подготовка и представление Администрации предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников,

соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

7.12. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним Работодателю и Профсоюзу.

8. Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставляются следующие права:

8.1. Получать от Работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

8.2. Заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения Работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других Работников Университета о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав Работников на охрану труда;

8.3. Заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей и других Работников Университета, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить Работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу Коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;

8.5. Вносить Работодателю предложения о поощрении Работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

8.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

9. Комиссия создается по инициативе Работодателя и (или) по инициативе Работников либо их представительного органа (Профсоюза) на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны).

10. Численность Комиссии определяется в зависимости от численности Работников в Университете, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы Работодателя и Работников.

11. Выдвижение в Комиссию представителей Работников Университета может осуществляться на основании решения Профсоюза, если

он объединяет более половины Работающих, или на собрании (конференции) Работников Университета;

12. Состав Комиссии утверждается приказом (распоряжением) по Университету.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комиссии, как правило, является представитель Работодателя, одним из заместителей является представитель Профсоюза, секретарем – работник Управления охраны труда.

14. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

15. Члены Комиссии должны проходить обучение по охране труда за счет средств Университета, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению Работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

16. Члены Комиссии информируют Профсоюз или собрание (конференцию) Работников о проделанной ими в Комиссии работе. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

17. Обеспечение деятельности Комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливаются Коллективным договором, локальным нормативным правовым актом Университета.

Соглашение по охране труда

Администрация Университета в лице ректора Рудского А. И. и профсоюзный комитет в лице председателя профкома Кобчикова В. С. заключили настоящее Соглашение на проведение в 2018 году следующих мероприятий по охране труда:

п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственные лица
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	По плану	Управление охраны труда (далее – УОТ)
2.	Проведение обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	По плану УОТ	УОТ, обучающая организация
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	По плану УОТ	УОТ, обучающая организация
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение оказания навыкам первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	По графику УОТ	Обучающая организация
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	По мере необходимости	УОТ
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	По окончании срока действия инструкций	УОТ, типография
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда		УОТ, руководители структурных подразделений
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	По мере необходимости	УОТ
9.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности с оформлением паспортов заземляющих устройств	По плану ДГИ	ДГИ
10.	Устройство тротуаров, переходов на территории Университета, в целях обеспечения безопасности работников	По плану ДАХС	Департамент административно-хозяйственных служб (далее – ДАХС)
11.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Проведение психиатрических	По плану УОТ	УОТ

	освидетельствований работников в установленном законодательством порядке.		
12.	Оснащение помещений аптечками для оказания первой помощи	По плану УОТ	УОТ
13.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда (котельная)	По плану ДГИ	ДГИ
14.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами	Ежемесячно	УОТ
15.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ (по заявкам руководителей)	По плану УОТ	УОТ, Управление материально-технического обеспечения
16.	Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами	По заявкам руководителей структурных подразделений	УОТ, Управление материально-технического обеспечения
17.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент) с учетом наличия резервного фонда	По плану УГЭ	УГЭ
18.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	По плану ИФКСТ	Институт физической культуры, спорта и туризма (далее – ИФКСТ)
19.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	По плану ИФКСТ	ИФКСТ
20.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	По плану ИФКСТ	ИФКСТ

**Перечень профессий и должностей работников ФГАОУ ВО «СПбПУ»,
освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте²**

Все лица, вновь принимаемые на работу, независимо от должности и трудового стажа, проходят вводный инструктаж.

В соответствии с ГОСТ ССБТ 12.0.004-2015 «Организация обучения безопасности труда» п.8.7 от первичного инструктажа на рабочем месте освобождаются лица, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов:

1. Ректор;
2. Помощники ректора по направлениям;
3. Советники при ректорате;
4. Руководитель административного аппарата ректора;
5. Проректоры по направлениям;
6. Помощники проректоров по направлениям;
7. Директора институтов, высших школ;
8. Заведующие кафедрами;
9. Начальник факультета военного обучения (ФВО);
10. Начальники кафедр (ФВО);
11. Директора департаментов, центров, начальники Управлений, руководители структурных подразделений (за исключением начальников отделов, секторов, участков);
12. Главный бухгалтер;
13. Директор Университетского политехнического колледжа;
14. Заведующий отделением пищевых и низкотемпературных технологий.
15. Заведующий учебной части Университетского политехнического колледжа;
16. Руководители Центра профориентации и довузовской подготовки;
17. Директор Естественно - научного лицея;
18. Руководители структурных подразделений научной части университета, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов, освобождаются от первичного инструктажа на рабочем месте.

² **Примечание:**

1. Лица, замещающие указанные в Перечне профессии и должности, не освобождаются от первичного инструктажа на рабочем месте.
2. Лица, связанные с обслуживанием ПЭВМ и копировально-множительной техники, не освобождаются от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте.

Положение об организации профилактических медицинских осмотров работников

В соответствии со статьями 212, 213, 214 Трудового кодекса Российской Федерации и приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» устанавливаются правила проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на работах, а также на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на Работника, или видами выполняемых работ.

Периодические осмотры проводятся не реже чем в сроки, указанные в Перечне факторов и Перечне работ. Работники в возрасте до 21 года проходят периодические осмотры ежегодно. Контроль за своевременным прохождением осмотров осуществляет Управление охраны труда Университета.

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, уполномоченным представителем Университета (специалистом по охране труда). Направление заполняется на основании утвержденного ректором (проректором или иным уполномоченным ректором лицом) списка контингента.

Направление подписывается с указанием его должности, фамилии, инициалов. Направление выдается лицу, поступающему на работу (работнику), под роспись.

Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингента Работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее - поименные списки) с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ.

Включению в списки контингента и поименные списки подлежат Работники, подвергающиеся воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в Перечне факторов и Перечне работ, а также вредных и (или) опасных производственных факторов, наличие которых установлено по результатам специальной оценки условий труда либо по результатам лабораторных исследований и испытаний, полученных в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля, а также может использоваться эксплуатационная, технологическая и иная документация на машины, механизмы, оборудование, сырье и материалы, применяемые Работодателем при осуществлении производственной деятельности.

Для прохождения периодического осмотра Работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом.

Периодический и предварительный осмотры являются завершенным в случае осмотра Работника или лица, поступающего на работу, всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных в Перечне факторов или Перечне работ.

По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, или Работником предварительного и периодического осмотра медицинской организацией оформляется заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра.

Работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве, а также другие Работники в случае принятия соответствующего решения врачебной комиссией не реже одного раза в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии и других медицинских организациях имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией.

В случае подозрения о наличии у Работника профессионального заболевания при проведении периодического осмотра медицинская организация выдает Работнику направление в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией, а также оформляет и направляет в установленном порядке извещение об установлении предварительного диагноза профессионального заболевания в территориальный орган федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на

осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия.

В соответствии с Приложением 2 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» сотрудники образовательных организаций всех типов и видов обязаны 1 раз в год проходить обязательные периодические медицинские осмотры.

Положение о порядке обеспечения работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

В соответствии со статьей 221 Трудового Кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

К средствам индивидуальной защиты (далее-СИЗ) относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления).

Правила выдачи средств индивидуальной защиты и пользования ими, а также ответственность и организация контроля за обеспечением Работников средствами индивидуальной защиты установлены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н.

Обеспечение Работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется за счет средств Университета на основании Приказа Минтруда РФ от 09.12.2014 №997н, Приказа Минздравсоцразвития РФ от 03.10.2008 №543н, Постановления Минтруда России от 25.12.1997 №66, Приказа Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2010 №1104н и др.

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, классифицируются по видам экономической деятельности.

Порядок выдачи и применения средств индивидуальной защиты

1. Спецодежда, выдаваемая Работникам, должна соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

2. Сроки пользования спецодеждой исчисляются со дня фактической выдачи их Работникам.

3. Выдача Работникам и сдача ими спецодежды должны фиксироваться записью в личной карточке учета выдачи СИЗ.

4. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им спецодежды по основной профессии, должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды спецодежды, предусмотренные

соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ).

5. Спецодежда, возвращенная Работниками по истечении сроков носки, но пригодная для дальнейшей эксплуатации, может быть использована по назначению после проведения (при необходимости) мероприятий по уходу (стирки, чистки, дезинфекции, обеспыливания, обезвреживания и ремонта).

6. В случае пропажи или порчи спецодежды в установленных местах их хранения по не зависящим от Работников причинам необходимо выдать им другую спецодежду.

7. Работники должны ставить в известность своего непосредственного руководителя структурного подразделения о непригодности и порче спецодежды.

Руководитель структурного подразделения и материально-ответственное лицо данного подразделения ходатайствует перед вышестоящим руководителем (проректором) об определении степени пригодности к дальнейшему использованию или списанию данного вида спецодежды (процент износа спецодежды фиксируется в личной карточке учета и выдачи СИЗ).

8. Ответственность за своевременную выдачу Работникам СИЗ в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход возлагается на руководителя структурного подразделения.

Перечень спецодежды по Типовым отраслевым нормам выдачи и фактическая норма выдачи (замена основных СИЗ по ТОНам на другие на основании служебных заявок руководителей)

№ п/п	Наименование профессии, должности работника (Типовые отраслевые нормы выдачи)	Наименование спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты по Типовым отраслевым нормам выдачи	Нормы выдачи СИЗ на год (единицы, комплекты)	Наименование фактической выдачи спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (по заявкам руководителей)
Департамент административно-хозяйственных служб Отдел изготовления и ремонта металлоконструкций				
1	Слесарь-ремонтник Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 №997н. (п.148)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием; Щиток защитный лицевой или очки защитные; СИЗ органов дыхания фильтрующие или изолирующие На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке; Ботинки кожаные; Головной убор утепленный; Белье нательное утепленное; Перчатки с защитным	1 1 пара 12 пар до износа до износа 1 на 2,5 года 1 на 2 года 2 компл. на 1 год 3 пары на 1 год	Костюм летний (полукомбинезон) огнестойкий, для защиты от различных загрязнений и механических воздействий, хлопок 100 %, пл. 500 г/м ² , МВО пропитка; Костюм утепленный огнестойкий, для защиты от различных загрязнений и механических воздействий, хлопок 100 %, пл. 500 г/м ² , МВО пропитка; Куртка теплая огнестойкая для защиты от различных загрязнений и механических воздействий; Сапоги летние кожаные натуральные с защитным подноском; Сапоги зимние кожаные с

№ п/п	Наименование профессии, должности работника (Типовые отраслевые нормы выдачи)	Наименование спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты по Типовым отраслевым нормам выдачи	Нормы выдачи СИЗ на год (единицы, комплекты)	Наименование фактической выдачи спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (по заявкам руководителей)
		покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		защитным подноском; Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяным вкладышем; Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные; Маска защитная; Бейсболка (берет х/б); Вязаная шапка; Полотенце; Каска защитная; Подшлемник под каску; Валенки с резиновым низом; Резиновые сапоги; Респиратор
2	Слесарь механо-сборочных работ Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 №997н. (п.149)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные	1 6 пар до износа	Костюм летний (полукомбинезон) огнестойкий, для защиты от различных загрязнений и механических воздействий, хлопок 100 %, пл. 500 г/м ² , МВО пропитка; Костюм утепленный огнестойкий, для защиты от различных загрязнений и механических воздействий, хлопок 100 %, пл. 500 г/м ² , МВО пропитка; Куртка теплая огнестойкая для защиты от различных загрязнений и механических воздействий; Сапоги летние кожаные натуральные с защитным подноском; Сапоги зимние кожаные с защитным подноском; Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяным вкладышем; Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные; Маска защитная; Бейсболка (берет х/б); Вязаная шапка; Полотенце; Каска защитная; Подшлемник под каску; Валенки с резиновым низом; Резиновые сапоги; Респиратор
3	Электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 №997н. (п.17)	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла; Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла; Перчатки с полимерным покрытием или	1 2 пары 6 пар	Костюм летний (полукомбинезон) огнестойкий, для защиты от различных загрязнений и механических воздействий, хлопок 100 %, пл. 500 г/м ² , МВО пропитка; Костюм утепленный огнестойкий, для защиты от различных загрязнений и механических воздействий, хлопок 100 %, пл. 500 г/м ² , МВО пропитка; Куртка теплая огнестойкая

№ п/п	Наименование профессии, должности работника (Типовые отраслевые нормы выдачи)	Наименование спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты по Типовым отраслевым нормам выдачи	Нормы выдачи СИЗ на год (единицы, комплекты)	Наименование фактической выдачи спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (по заявкам руководителей)
		Перчатки с точечным покрытием; Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла; Боты или галоши диэлектрические; Перчатки диэлектрические; Очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее <i>При наружных работах зимой дополнительно:</i> Костюм на утепляющей прокладке; Ботинки кожаные; Головной убор утепленный; Белье нательное утепленное; Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	до износа 12 пар дежурные дежурные до износа до износа 1 на 2,5 года 1 на 2 года 2 компл. на 1 год 3 пары на 1 год	для защиты от различных загрязнений и механических воздействий; Сапоги летние кожаные натуральные с защитным подноском; Сапоги зимние кожаные с защитным подноском; Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяным вкладышем; Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные; Маска защитная; Бейсболка (берет х/б); Вязаная шапка; Полотенце; Каска защитная; Подшлемник под каску; Валянки с резиновым низом; Резиновые сапоги; Респиратор
4	Кузнец ручнойковки Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.12.2010 №1104н (п.79)	Костюм с огнезащитной пропиткой или костюм из огнестойких материалов для защиты от повышенных температур и брызг расплавленного металла; Ботинки кожаные с защитным подноском; Фартук из огнестойких материалов с нагрудником; Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные; Каска защитная; Подшлемник под каску; Наушники противошумные или вкладыши противошумные	1 1 пара 2 до износа до износа до износа до износа до износа до износа	Костюм летний (полукомбинезон) огнестойкий, для защиты от различных загрязнений и механических воздействий, хлопок 100 %, пл. 500 г/м ² , МВО пропитка; Костюм утепленный огнестойкий, для защиты от различных загрязнений и механических воздействий, хлопок 100 %, пл. 500 г/м ² , МВО пропитка; Куртка теплая огнестойкая для защиты от различных загрязнений и механических воздействий; Сапоги летние кожаные натуральные с защитным подноском; Сапоги зимние кожаные с защитным подноском; Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие, с шерстяным вкладышем; Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные; Маска защитная; Бейсболка (берет х/б); Вязаная шапка; Полотенце; Каска защитная; Подшлемник под каску; Валянки с резиновым низом; Резиновые сапоги; Респиратор
Департамент главного инженера. ТЭС Центральная котельная				
5	Слесарь КИПиА Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 №997н.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с	1 1 пара	Костюм Х\Б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических

№ п/п	Наименование профессии, должности работника (Типовые отраслевые нормы выдачи)	Наименование спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты по Типовым отраслевым нормам выдачи	Нормы выдачи СИЗ на год (единицы, комплекты)	Наименование фактической выдачи спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (по заявкам руководителей)
	(п.151)	защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием; Боты или галоши диэлектрические; Перчатки диэлектрические; Очки защитные; СИЗ органов дыхания фильтрующие или изолирующие	6 пар дежурные дежурные до износа до износа	воздействий
6	Аппаратчик химводоочистки Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 №997н. (п.3)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные; СИЗ органов дыхания фильтрующие или изолирующие	1 2 1 пара 12 пар до износа до износа	Халат ХБ или из смешанных тканей

Рекомендованные средства индивидуальной защиты (СИЗ) для определенных видов работ (на основании служебных заявок руководителей)

Управление гражданской безопасности				
№ п/п	Наименование профессии, должности работника	Наименование спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты по Типовым отраслевым нормам выдачи	Нормы выдачи СИЗ на год (единицы, комплекты)	Наименование фактической выдачи спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (по заявкам руководителей)
1	Начальник управления; Начальник отдела пожарной профилактики (ОПП); Начальник отдела гражданской защиты (ОГЗ); Ведущий инженер ОПП; Ведущий инженер ОГЗ; Инженер 1 кат. ОГЗ	—	1 1 пара до износа	Костюм из смешанных тканей от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Полуботинки; Каска строительная
Институт металлургии, машиностроения и транспорта Научно-технологический комплекс "Машиностроительные технологии"				
2	Инженер (участок вакуумного литья металлов)		1 2 12 пар 12 пар 1 пара до износа до износа	Костюм для защиты от повышенных температур; Фартук для защиты от повышенных температур; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла; Сапоги резиновые с защитным подноском; Нарукавники из полимерных материалов; Очки защитные;

			до износа	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее
3	Главный специалист (при работе со смазочно-охлаждающей жидкостью (СОЖ))		до износа до износа до износа	Респиратор 3М 9914 или полумаска 3М 7502 с предохранительным фильтром 3М 5911 и противоаэрозольным фильтром 3М 6035 от твердых и жидких аэрозольных частиц; Защитные очки; Полнолицевая маска 3М 6800 с предохранительным фильтром 3М5911 и сменным патроном 3М6051 (при работе с 3D принтером)

Приложение № 12
к Коллективному договору

Перечень профессий работников Университета на получение смывающих и (или) обезвреживающих средств
(согласно приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»)

№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств, норма выдачи на 1 работника в месяц												
		Защитные средства					Очищающие средства			Регенерирующие средства				
01	02	Средства гидрофильного действия, кремы, пасты	Средства гидрофобного действия, кремы, пасты	Средства комбинированного действия,	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды	Средства для защиты от биологических вредных факторов	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Очищающие кремы, гели и пасты	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	мл	мл	мл	
		мл	мл	мл	мл	мл	мл	г/мл	мл	мл				
Департамент главного инженера. Управление главного механика														
УГМ. Аварийно-диспетчерская служба														
1	главный механик											300/500		
УГМ. Участок по ремонту и наладке сантехнического оборудования														
2	слесарь-сантехник			100	100	200						300/500	200	100
3	начальник участка			100	100	200						200/250		100
4	слесарь-сантехник			100	100	200						300/500	200	100
5	электротехник				100							200/250		100
УГМ. Участок по эксплуатации инженерных сетей (Десной пр.)														
6	начальник участка			100	100	200						200/250		100
7	слесарь-сантехник			100	100	200						300/500	200	100
8	электротехник				100							200/250		100
УГМ. Участок по эксплуатации инженерных сетей (Центральная площадь)														
9	начальник участка			100	100	200						200/250		100

№ п/п	Профессия, Должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств, норма выдачи на 1 работника в месяц								
		Защитные средства				Очищающие средства		Регенерирующие средства		
01	02	Средства гидро-фильного действия, кремы, пасты мл	Средства гидро-фобного действия, кремы, пасты мл	Средства комбинированного действия, мл	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей-цей среды мл	Средства для защиты от биологиче-ских вредных факторов мл	Средства для защиты от бактериологиче-ских вредных факторов мл	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства г/мл	Очищающие кремы, гели и пасты мл	Регенерирующие, восстанавливающие крема, эмульсии мл
10	слесарь-сантехник	03	04	05	06	07	08	09	10	11
УГМ. Участок по эксплуатации инженерных сетей (Гражданский пр.)										
11	слесарь-сантехник			100	100	200		300/500	200	100
12	начальник участка			100	100	200		200/250		100
УГМ. Участок вентиляции и кондиционирования										
13	начальник участка			100	100	200		200/250		100
УГМ. Участок по эксплуатации инженерных сетей (ул. Хлюпина площадь)										
14	техник							200/250		
15	начальник участка			100	100	200		200/250		100
16	слесарь-сантехник			100	100	200		300/500	200	100
ТЭС. Центральная котельная										
17	начальник котельной							200/250		
18	начальник участка							200/250		
19	машинист котельной							200/250		100
20	аппаратчик химводочистки		100					200/250		100
21	слесарь по КИП и автоматике			100				300/500	200	100
22	слесарь-ремонтник			100				300/500	200	100
23	сменный мастер							200/250		100
24	электрогазосварщик					100		200/250		100

№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств, норма выдачи на 1 работника в месяц										
		Защитные средства								Очищающие средства		Регенерирующие средства
		Средства гидрофильного действия, кремы, пасты	Средства гидрофобного действия, кремы, пасты	Средства комбинированного действия,	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды	Средства для защиты от биологических вредных факторов	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Очищающие кремы, гели и пасты	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии		
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11		
ТЭС. Котельная студгородка												
25	начальник котельной							200/250				
26	машинист котельной							200/250				
27	начальник участка							200/250				
ТЭС. Котельная п. Ушково												
28	начальник котельной							200/250				
29	слесарь-ремонтник			100				300/500	200	100		
30	машинист (кочегар)			100				300/500	200	100		
УГМ. Участок газового хозяйства												
31	слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования							200/250				
УГМ. Участок лифтового хозяйства												
32	слесарь-ремонтник			100				300/500	200	100		
33	ремонт и обслуживанию электрооборудования			100				300/500	200	100		
34	электромеханик по лифтам			100				300/500	200	100		

№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств, норма выдачи на 1 работника в месяц										
		Защитные средства						Очищающие средства		Регенерирующие средства		
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11		
		Средства гидрофильного действия, кремы, пасты	Средства гидрофобного действия, кремы, пасты	Средства комбинированного действия,	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды	Средства для защиты от биологических вредных факторов	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Очищающие кремы, гели и пасты	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии		
ДАХС												
Управление технической эксплуатации и текущего обслуживания административных зданий и сооружений												
Отдел изготовления и ремонта металлоконструкций												
35	слесарь механо-сборочных работ			100				200/250		100		
36	кузнец ручнойковки				100			300/500		100		
37	токарь							200/250		100		
38	электрогазосварщик				100			200/250		100		
39	слесарь-ремонтник				100			200/250		100		
40	электросварщик ручной сварки				100			200/250		100		
41	шлифовщик							300/500		100		
Управление социального обеспечения. Отдел организации питания												
42	уборщик служебных помещений			100				200/250		100		
43	повар							200/250				
44	кондитер							200/250				
45	кухонный рабочий		100					200/250		100		
Кафе «Лесное»												
46	Повар							200/250				

№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств, норма выдачи на 1 работника в месяц										
		Защитные средства								Очищающие средства		Регенерирующие, восстанавливающие средства, эмульсии
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11		
Управление корпоративных общественных связей. Издательско-полиграфический центр. Офсетная типография												
47	резчик бумаги, картона и целлюлозы	100						200/250		100		
48	переплетчик	100						200/250		100		
49	печатник плоской печати	100						200/250		100		
50	наборщик на наборно-строкоотливных машинах	100						200/250		100		
Управление транспорта и механизации												
51	слесарь-ремонтник	100						300/500	200	100		
52	заведующий складом							200/250		100		
53	малырь			100				300/500	200	100		
54	электрогазосварщик							200/250		100		
55	водитель автомобиля							200/250				
Институт металлургии, машиностроения и транспорта Кафедра «Металлургические и литейные технологии»												
56	заведующий учебной		100					200/250				

№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств, норма выдачи на 1 работника в месяц									
		Защитные средства								Очищающие средства	
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	
	лабораторией, ведущий инженер, инженер 1 категории (при выполнении лабораторных работ, связанных с загрязнением)	Средства гидрофильного действия, креьы, пасты	Средства гидрофобного действия, креьы, пасты	Средства комбинированного действия,	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды	Средства для защиты от биологических вредных факторов	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Очищающие креьы, гели и пасты	мл	мл
Институт металлургии, машиностроения и транспорта Кафедра «Технология и исследование материалов»											
57	учебный мастер 1 категории		100							200/250	100
58	доцент (работа в лаборатории связана с загрязнением Танин С.В., Котов С.А.)		100							200/250	100
Институт металлургии, машиностроения и транспорта Кафедра «Машиноведение и основы конструирования»											
59	заведующий лабораторией									200/250	
Объединенный научно-технологический институт											

№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств, норма выдачи на 1 работника в месяц											
		Защитные средства								Очищающие средства			Регенерирующие, восстанавливающие средства, эмульсии
		Средства гидрофильного действия, кремы, пасты	Средства гидрофобного действия, кремы, пасты	Средства комбинированного действия,	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды	Средства для защиты от биологических вредных факторов	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Очищающие кремы, гели и пасты				
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11			
Научно-технический комплекс «Ядерная физика»													
60	заведующий НИИЛ (лаборатория мощных источников ионизирующего излучения)							200/250					
61	инженер I категории (лаборатория мощных источников ионизирующего излучения)							200/250					
62	инженер (изотопная лаборатория)							200/250					
63	инженер (изотопная лаборатория)							200/250					
64	заведующий НИИЛ (изотопная лаборатория.)							200/250					
65	ведущий инженер (циклотронная лаборатория)							200/250					
66	заведующий							200/250					

Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств, норма выдачи на 1 работника в месяц											
№ п/п	Профессия, Должность	Защитные средства								Очищающие средства	
		Средства гидрофильного действия, кремы, пасты	Средства гидрофобного действия, кремы, пасты	Средства комбинированного действия,	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды	Средства для защиты от биологических вредных факторов	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Очищающие кремы, гели и пасты	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	
01	циклотронной НИЛ	03	04	05	06	07	08	09	10	11	
67	ведущий инженер (циклотронная лаборатория)							200/250			
Институт физики, нанотехнологий и телекоммуникаций											
УНПД «Криогенная техника»											
68	электрогазосварщик				100			200/250			
Управление научных исследований и разработок											
Научно-технологический комплекс «Машиностроительные технологии»											
69	главный специалист	100						200/250		100	

Положение о порядке обеспечения работников, занятых с вредными условиями труда, молоком

В соответствии со статьей 222 Трудового Кодекса Российской Федерации на работах с вредными условиями труда Работникам выдается бесплатно по установленным нормам молоко (по результатам специальной оценке условий труда).

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены.

Перечень профессий и подразделений, работникам которых по результатам специальной оценки условий труда установлена выдача молока

№ п/п	Наименование подразделения	Профессия (должность)
Департамент главного инженера		
1.	Управление главного механика	главный механик, начальник участка, слесарь-сантехник, электрогазосварщик
2.	Котельная ДОЛ «Политехник», ТЭС	слесарь-ремонтник, машинист (кочегар)
Институт металлургии, машиностроения и транспорта		
3.	Кафедра «Технология и исследование материалов»	учебный мастер 1 категории, доцент
Департамент административно-хозяйственных служб		
4.	Отдел изготовления и ремонта металлоконструкций	электросварщик ручной работы, электрогазосварщик
5.	Отдел по текущему ремонту. Участок текущего ремонта и обслуживания кровель.	электрогазосварщик
6.	Управление транспорта и механизации	заведующий складом, маляр

Перечень профессий с вредными условиями труда, работникам которых в профилактических целях рекомендована выдача молока

№ п/п	Наименование подразделения	Профессия (должность)
1.	Отдел изготовления и ремонта металлоконструкций	слесарь-ремонтник, слесарь механо-сборочных работ, кузнец ручнойковки
2.	Центральная котельная	начальник котельной, начальник участка, машинист котельной, слесарь-ремонтник, слесарь по КИП и автоматике, аппаратчик ХВО, электромонтер по ремонту и обслуживанию

		электрооборудования, сменный мастер, электрогазосварщик
3.	Котельная ДОЛ «Политехник», ТЭС	начальник котельной