

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022–2024 гг.

От имени Работодателя

Ректор СГУ им. Питирима Сорокина



О.А. Сотникова

«15» декабря 2021 г.



От имени Работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации преподавателей и сотрудников  
Сыктывкарского государственного  
университета



А.В. Ермоленко

«15» декабря 2021 г.



Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в Министерстве труда, занятости  
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 192-К/2021  
от 29 декабря 2021 г.

Заместитель министра:



В.В. Коротин

подпись

ф.и.о.

Сыктывкар – 2021

## **1. Общие положения**

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина» (далее – Университет, Работодатель).

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Университета, «Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы», утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021.

### **1.1. Стороны коллективного договора**

1.1.1. Сторонами Коллективного договора являются Работодатель в лице ректора, с одной стороны, и работники Университета (далее – Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Сыктывкарского государственного университета (далее – Профком), с другой стороны.

1.1.2. Стороны договорились, что Профком выступает в качестве полномочного представителя Работников, в том числе Работников, не являющихся членами профсоюзной организации, при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению, изменению или продлению срока действия Коллективного договора.

1.1.3. Условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех работников Университета.

### **1.2. Предмет Коллективного договора**

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

### **1.3. Участие Работников в управлении Университетом**

1.3.1. Право Работников на участие в управлении Университетом непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

1.3.2. Основными формами участия Работников в управлении Университетом являются:

– учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором и Трудовым кодексом Российской Федерации;

- проведение Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором или локальными нормативными актами Университета;
- участие Работников в работе Университета путем участия председателя Профкома в работе комиссий Университета, заседаний и совещаний различного уровня, проводимых по вопросам труда и его оплаты и социальным вопросам.

#### **1.4. Срок действия Коллективного договора**

1.4.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2022 года и действует три года. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.4.2. Стороны имеют право продлевать Коллективный договор на срок не более трех лет.

1.4.3. Подписанный Сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в установленном законом порядке.

1.4.4. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4.5. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

1.4.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры Университета, расторжения трудового договора с ректором, изменения наименования Университета, реорганизации Университета в форме преобразования.

#### **1.5. Порядок доведения текста Коллективного договора до работников**

Работодатель обеспечивает ознакомление с текстом Коллективного договора всех Работников под подпись после его подписания и ознакомление с ним под подпись всех вновь принимаемых на работу. Текст Коллективного договора размещается на сайте Университета.

## **2. Обязанности сторон коллективного договора**

### **2.1. Обязанности Работодателя**

Работодатель обязуется:

2.1.1. соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты Университета, условия Коллективного договора и трудовых договоров Работников;

2.1.2. организовывать труд Работников, предоставлять Работникам работу в соответствии с заключенными трудовыми договорами;

2.1.3. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, иными локальными нормативными актами;

2.1.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.5. осуществлять мероприятия, направленные на жилищное, бытовое, медицинское и культурное обеспечение Работников и их семей;

2.1.6. осуществлять при наличии финансовых средств добровольное медицинское страхование Работников в порядке, определенном локальным нормативным актом Университета;

2.1.7. предоставлять Работникам возможность работы в локальной компьютерной сети Университета и обеспечивать доступ в информационно-телекоммуникационную сеть Интернет.

### **2.2. Обязанности Работников**

Работники Университета обязуются:

2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.2.2. выполнять распоряжения Работодателя, соблюдать трудовую дисциплину, принимать меры к немедленному устранению причин и условий, мешающих выполнению трудовых функций;

2.2.3. бережно относиться к рабочим помещениям, мебели, оборудованию, приборам, другому имуществу Университета, к использованию энергоресурсов (электроэнергия, вода, тепло);

2.2.4. соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового и учебного распорядка, иные локальные нормативные акты Университета, требования и инструкции по охране и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности.

## **3. Гарантии трудоустройства, занятости, профессионального развития**

### **3.1. Соблюдение трудового договора, его основных и дополнительных соглашений**

3.1.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения Работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Уставом Университета, настоящим Коллективным договором, Трудовым кодексом Российской

Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами.

3.1.2. Прием на работу в Университет осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.3. Условия трудового договора, ограничивающие права и снижающие уровень гарантий Работника, установленных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором, не подлежат применению.

Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией и не связанной с выполнением им непосредственных должностных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.4. Штатное расписание Университета утверждается ректором, в пределах фонда оплаты труда с учетом обоснованных предложений структурных подразделений.

## **3.2. Прекращение трудового договора, обеспечение занятости**

3.2.1. Расторжение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.2.2. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

3.2.3. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате проведения организационно-штатных мероприятий.

3.2.4. При необходимости сокращения численности или штата Работодатель обязан предоставить высвобождаемым Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата работников.

3.2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению

Работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2.6. Стороны договорились, что применительно к Университету увольнение является массовым, в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации высшего образования с численностью работающих 15 и более человек;

- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией образовательной организации высшего образования либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательной организации высшего образования;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

  - 20 или более Работников в течение 30 дней;

  - 60 или более Работников в течение 60 дней;

  - 100 или более Работников в течение 90 дней.

3.2.7. В случае прекращения трудового договора с Работником по основанию, предусмотренному пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативным правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы, Работодатель выплачивает Работнику выходное пособие в размере трех средних месячных заработков.

3.2.8. Досрочное расторжение договора и увольнение Работников без согласования с Профкомом производятся в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2.9. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся 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, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2.10. Стороны договорились, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179

Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за один год до пенсии), при равной производительности труда и квалификации по сравнению с другими работниками;

- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, проработавшие в Университете свыше десяти лет;

- Работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет с даты получения профессионального образования соответствующего уровня.

3.2.11. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

### **3.3. Профессиональное развитие, права и гарантии Работников, совмещающих работу с обучением**

3.3.1. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование (научно-педагогические работники – не реже одного раза в три года, иные категории Работников – не реже одного раза в пять лет).

Указанное право реализуется путем направления Работников за счет средств Работодателя на обучение по программам дополнительного профессионального образования, реализуемым Университетом либо другими образовательными организациями.

3.3.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением.

3.3.3. Работодатель берет на себя обязанность предоставлять Работникам, успешно обучающимся по направлению Университета в иных организациях без отрыва от работы (по заочной форме обучения), в течение учебного года два свободных от работы дня в месяц без сохранения заработной платы помимо дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством.

3.3.4. Работодатель обязуется установить по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный график работы, утвержденный Работодателем.

3.3.5. Работникам Университета, совмещающим работу с обучением в аспирантуре по заочной форме, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в количестве 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. К указанному дополнительному отпуску Работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка.

3.3.6. Работникам, успешно обучающимся в аспирантуре по заочной форме в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно.

3.3.7. Работникам, успешно обучающимся в аспирантуре Университета на условиях возмещения затрат, по их заявлению предоставляется 50-процентная скидка в оплате за обучение.

3.3.8. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, в соответствии с законодательством Российской Федерации и заключенным дополнительным соглашением.

3.3.9. Работодатель с целью закрепления в Университете работников из числа молодежи:

- содействует повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту путем закрепления за ними наставников;
- организует работу по формированию кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности.

#### **4. Рабочее время, время отдыха**

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Университета определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

##### **4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени**

4.1.1. Продолжительность рабочего дня (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, расписанием занятий и утвержденными Работодателем по согласованию с Профкомом графиками сменности.

4.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.1.3. Годовая учебная нагрузка педагогического работника в расчете на одну ставку устанавливается приказом ректора.

4.1.4. Нормальная продолжительность рабочего времени в Университете не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.5. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при



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

4.1.6. 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).

Сокращенная продолжительность рабочего времени применяется в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.7. Для отдельных профессий (должностей) Работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень профессий (должностей) Работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом ректора.

4.1.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.9. На отдельных видах работ в Университете, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.11. Привлечение к работе Работника в выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, с учетом мнения Профкома и на основании письменного распоряжения Работодателя.

4.1.12. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

## **4.2. Время отдыха**

4.2.1. Всем Работникам Университета предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один день (воскресенье).

4.2.2. В течение рабочего дня Работникам Университета предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается. В подразделениях Университета, где по условиям работы перерыв установить нельзя, Работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.2.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем, по согласованию с Профкомом.

4.2.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

### **4.3. Дополнительные дни отдыха**

4.3.1. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставить по письменному заявлению Работника с учетом мнения Профкома дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы в связи с регистрацией брака самого Работника, в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга, детей, братьев, сестер, бабушек, дедушек) – три дня подряд.

4.3.2. Родителю (иному законному представителю) ребенка, отправляющему ребенка в 1-4 класс общеобразовательного учреждения, по его письменному заявлению Работодатель предоставляет один свободный от работы день – 1 сентября с сохранением заработной платы.

4.3.3. Одному из родителей (иному законному представителю) ребенка в возрасте до 16 лет по письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

4.3.4. Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (иному законному представителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы

одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

#### **4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск**

4.4.1. Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

По соглашению между работником 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.

4.4.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4.3. Очередной отпуск Работникам, не относящимся к педагогическим работникам, предоставляется в течение года.

Педагогическим работникам отпуск предоставляется, как правило, в дни зимних и летних каникул в соответствии с графиком учебного процесса и индивидуальным планом работы преподавателя.

4.4.4. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также Работникам, при наличии у них санаторно-курортных путевок на лечение.

4.4.5. Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника.

4.4.6. Отзыв Работника из отпуска производится по письменному распоряжению Работодателя с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Неиспользованная 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.

Не допускается отзыв из отпуска Работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работника, занятого на работах с вредными условиями труда.

4.4.7. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

4.4.8. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома.

#### **4.5. Отпуск без сохранения заработной платы**

4.5.1. Запрещается направление Работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе Работодателя.

4.5.2. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в связи:

- с регистрацией брака Работника;
- с регистрацией брака детей Работника;
- со смертью близких родственников;
- с рождением ребенка;
- с переездом на новое место жительства;
- с уходом за больными членами семьи на время болезни, в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- с призывом сына на военную службу;
- с другими случаями – по соглашению между Работником и Работодателем.

4.5.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению при условии использования ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

#### **4.6. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией**

4.6.1. Часть неиспользованного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, решением Работодателя с учетом производственных интересов и при наличии финансовых средств может быть заменена денежной компенсацией.

4.6.2. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

## **5. Условия, охрана и безопасность труда**

### **5.1. Обязанности Работодателя**

Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

5.1.2. Обеспечить право Работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

5.1.3. Ежегодно выделять средства в размере не менее двух процентов от фонда оплаты труда на выполнение мероприятий улучшения условий труда, обеспечению безопасности и охраны труда.

5.1.4. Ежегодно обновлять действующие инструкции по охране труда с учетом мнения Профкома и обеспечивать ознакомление с ними всех Работников.

5.1.5. Создать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

5.1.6. Обеспечить в целях охраны здоровья Работников:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности Работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение Работников по пожарной безопасности;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) с последующей сертификацией работ по охране труда в Университете;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режима. При понижении температуры внутри помещений ниже минимальной (18 градусов С) Работодатель по представлению Профкома переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– организацию работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

– организацию проведения общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

– проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

– недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательные медицинские осмотры;

– предоставление Работникам при прохождении диспансеризации в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– предоставление Работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– предоставление Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.7. Работодатель вправе освободить Работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем;

5.1.8. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.1.9. Обеспечивать возврат части сумм страховых взносов (до 20 процентов), перечисленных в Фонд социального страхования, на предупредительные меры по снижению производственного травматизма, в том числе проведение СОУТ, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров.

5.1.10. Выделять единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

- гибели Работника – пять минимальных размеров оплаты труда (далее – МРОТ), а также расходов на погребение в размере пяти МРОТ;
- получения Работником инвалидности – трех МРОТ;
- утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы – трех МРОТ.

5.1.11. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.12. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.13. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.1.14. На основании Положения о системе управления охраной труда в Университете, СОУТ и перечня должностей и профессий с вредными условиями труда обеспечивать спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, производить доплату и предоставлять дополнительный отпуск Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.15. Выделять средства для компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым во вредных и особо вредных условиях. В случае недостаточного финансирования компенсационные выплаты выплачиваются по представлению отдела охраны труда в первую очередь Работникам, занятым во вредных и особо вредных условиях полный рабочий день (лаборантский и инженерно-технический персонал).

## **5.2. Обязанности Профкома**

Профком обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации по охране труда со стороны Работодателя.

5.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу Работникам спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

5.2.3. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками Университета.

5.2.5. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

5.2.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства Российской Федерации об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

5.2.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

### **5.3. Обязанности Работника**

Работник обязуется:

5.3.1. Соблюдать требования охраны и безопасности труда.

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.3. 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.

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

5.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

### **5.4. Улучшение условий и охраны труда**

5.4.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле обеспечения охраны труда и улучшения условий труда.

5.4.2. Работодатель организует содержание имущественного комплекса в соответствии с установленными требованиями в сфере охраны труда и обеспечения надлежащих условий труда.

5.4.3. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция средств индивидуальной защиты Работников осуществляется за счет средств Работодателя.

## **6. Оплата труда, гарантии и компенсации**

### **6.1. Право Работника зарабатывать средства**

6.1.1. В области оплаты труда Стороны исходят из того, что каждому Работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией и трудоспособностью и качеством труда.



6.1.2. Работодатель совместно с Профкомом решили, что оплата труда Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

6.1.3. Оплата труда Работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и Положением об оплате труда работников Университета, которое является приложением к настоящему Коллективному договору.

## **6.2. Гарантии минимального размера оплаты труда**

Работодатель гарантирует, что месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного федеральным законодательством.

## **6.3. Формирование фонда оплаты труда**

Фонд оплаты труда Работников формируется из финансового обеспечения Университета за счет следующих источников финансирования:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- целевых субсидий;
- средств от приносящей доход деятельности.

## **6.4. Система, размеры и порядок оплаты труда**

6.4.1. Стороны договорились, что регулирование вопросов оплаты труда производится с учетом:

– обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

– формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

– формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных

работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в Университете (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда Университета;

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону их увеличения, обеспечивающих достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, а также без вынужденной дополнительной интенсификации труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее

изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

– положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством, Уставом Университета, Коллективным договором и локальными нормативными актами Университета;

– определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников;

– определения размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп не менее минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

6.4.2. Система оплаты труда Работников устанавливается с учетом:

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и(или) профессиональных стандартов;

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

– перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

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

– мнения Профкома.

6.4.3. Система оплаты труда Работников включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается

настоящим Коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения Профкома

6.4.4. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням соответствующих ПКГ с учетом уровня квалификации и уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.

6.4.5. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.4.5.1. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

6.4.5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к окладам (должностным окладам) Работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), в абсолютных размерах.

6.4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления материальной заинтересованности Работника в повышении эффективности и качества своей трудовой деятельности, а также поощрения работника по результатам работы.

6.4.6.1. В соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в

этих учреждениях» Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы (выслугу лет) в Университете;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.4.6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентом отношении к окладам (должностным окладам) Работников.

6.4.6.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6.4.7. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев Работника в повышении эффективности и качества своей трудовой деятельности, а также поощрения работника по результатам работы эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности Университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности);
- условия, показатели и критерии эффективности «эффективного контракта» не должны повышать квалификационные требования к Работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности;
- результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к Работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

6.4.8. В целях совершенствования системы оплаты труда Университет осуществляет поэтапное совершенствование системы оплаты труда и

оформления трудовых отношений с Работниками на основе «эффективного контракта».

6.4.8.1. Эффективный контракт – трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

6.4.8.2. В отношении каждого Работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

6.4.8.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности Работников Университета устанавливаются локальными нормативными актами Университета, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Университета.

6.4.9. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от ученой степени, ученого звания, квалификационной категории, ведомственных наград, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при присвоении ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче аттестата;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении ведомственными наградами – со дня награждения.

При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.4.10. Научно-педагогическим работникам, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний для абитуриентов и (или) аспирантов, осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств от приносящей доход деятельности.

6.4.11. Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц: 23 числа – заработная плата за первую половину текущего месяца; 8 числа следующего месяца – окончательный расчет за предыдущий месяц в кассе Университета или путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

6.4.12. При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным (суббота, воскресенье) или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4.13. Управление бухгалтерского учета и отчетности выдает Работнику расчетный лист, в котором фиксируются сведения о составных частях заработной платы и иные сведения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в соответствии с трудовым законодательством.

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

6.4.15. Расчет средней заработной платы производится в соответствии с действующим законодательством.

## **7. Социальные гарантии**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Использовать все возможности для привлечения учредителя, органов власти Республики Коми, организаций реального сектора экономики и бизнеса к решению трудовых и социально-экономических проблем трудового коллектива, имея в виду:

– выделение дополнительных средств из бюджетов разного уровня, добровольных имущественных целевых взносов и пожертвований юридических и физических лиц на развитие материально-технической базы Университета и улучшение условий труда Работников;

– участие Университета в национальных проектах, федеральных и региональных программах и проектах.

7.1.2. Направлять на финансирование мероприятий по обеспечению социальных гарантий денежные средства в размере не менее 10 процентов от объема прибыли, в том числе на:

7.1.2.1. медицинское обслуживание;

7.1.2.2. оказание материальной помощи;

7.1.2.3. организацию культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы;

7.1.2.4. профессиональное развитие.

7.1.3. Содействовать в решении жилищных вопросов Работников, а именно:

7.1.3.1. предоставлять по решению жилищной комиссии Университета жилой фонд, закрепленный за Университетом;

7.1.3.2. содействовать в получении государственных жилищных сертификатов (далее – ГЖС) на приобретение жилых помещений молодым ученым из числа научных и педагогических работников. Порядок предоставления ГЖС регулируется федеральными нормативными актами.

7.1.4. Осуществлять медицинское обслуживание Работников, а именно:

7.1.4.1 Организация добровольного медицинского страхования. Порядок организации добровольного медицинского страхования регулируется локальным нормативным актом Университета.

7.1.4.2. Компенсация стоимости путевки на санаторно-курортное лечение. Порядок компенсации стоимости путевки на санаторно-курортное лечение регулируется локальным нормативным актом Университета.

7.1.4.3. Реализация оздоровительных программ на базе санатория-профилактория Университета. Порядок реализации оздоровительных программ регулируется локальным нормативным актом Университета.

7.1.4.4. Реализация оздоровительных программ на базе санатория-профилактория и плавательного бассейна Университета для лиц, прошедших диспансеризацию проводимой в рамках обязательного медицинского страхования. Порядок предоставления реализации оздоровительных программ регулируется локальным нормативным актом Университета.

7.1.4.5. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также противоэпидемических мероприятий.

7.1.5. Оказывать Работникам единовременную материальную помощь.

7.1.5.1. Единовременная материальная помощь оказывается Работникам, проработавшим полный календарный год (фактический год, в течение которого работник непрерывно сохранял трудовые отношения с Университетом) и для которых работа в Университете является основной, по следующим основаниям:

7.1.5.1.1. рождение ребенка;

7.1.5.1.2. погребение близких родственников (муж, жена, родители, дети, в том числе усыновленные, родные братья и сестры);

7.1.5.1.3. беременные женщины-работницы;

7.1.5.1.4. малообеспеченные и многодетные семьи (имеющие трех и более детей);

7.1.5.1.5. аспиранты и соискатели ученой степени при защите диссертаций и авторы для публикации научных монографий и авторефератов (за исключением участников программы «Подготовки кандидатов и докторов наук в 2021–2026 гг.);

7.1.5.1.6. иные основания, при которых работник оказался в жизненной ситуации, характеризующейся наличием обстоятельств, которые ухудшают его условия жизнедеятельности и последствия которых он не может преодолеть самостоятельно.

7.1.5.2. Размер материальной помощи устанавливается по основаниям 7.1.5.1.1 – 7.1.5.1.4 – в размере 4 000 рублей, по основаниям 7.1.5.1.5 – 7.1.5.1.6 – в каждом конкретном случае устанавливается индивидуально с учетом дохода на члена семьи.

7.1.5.2. Выплата материальной помощи производится по приказу ректора на основании личного заявления работника, в случае смерти самого работника – заявление члена его семьи и подтверждающих документов. При этом заявление об оказании материальной помощи работник вправе подать



не позднее 2 месяцев со дня наступления события, являющегося основанием для оказания материальной помощи.

7.1.5.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимается ректором после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

7.1.5.4. Источником выплаты материальной помощи являются средства экономии фонда оплаты труда и средства от приносящей доход деятельности Университета.

7.1.6. Оказывать ветеранам Университета единовременную материальную помощь. Порядок и размеры оказания материальной помощи ветеранам Университета регулируется локальным нормативным актом Университета.

7.1.7. совместно с Профкомом оказывать содействие (в том числе финансовое) Совету ветеранов Университета в проведении мероприятий из средств от приносящей доход деятельности;

7.1.8. осуществлять по заявкам Профкома и структурных подразделений транспортное обслуживание для проведения мероприятий культурно-массовой и спортивно-оздоровительной направленности.

7.2. Работодатель оплачивает Работникам по основному месту работы один раз в два года проезд к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Работодатель оплачивает Работнику и членам его семьи стоимость проезда и стоимость провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.4. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения; суточные, иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя).

7.5. В целях поощрения Работника за образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в работе Работник может быть представлен к наградам Университета.

7.5.1. К наградам Университета относятся следующие награды:

7.5.1.1. объявление благодарности ректора;

- 7.5.1.2. благодарственное письмо Университета;
- 7.5.1.3. Почетная грамота Сыктывкарского государственного университета имени Питирима Сорокина;
- 7.5.1.4. звание «Почетный ветеран Сыктывкарского государственного университета имени Питирима Сорокина»;
- 7.5.1.5. звание «Заслуженный профессор Сыктывкарского государственного университета имени Питирима Сорокина»;
- 7.5.1.6. звание «Почетный профессор Сыктывкарского государственного университета имени Питирима Сорокина»;
- 7.5.1.7. Почётный знак «За заслуги перед Сыктывкарским государственным университетом имени Питирима Сорокина».

7.5.2. Работодатель наряду с представлением Работника к наградам назначает Университета ему разовые премиальные выплаты. Порядок представления Работника к наградам Университета, а также размеры премиальных выплат регулируются локальными нормативными актами Университета.

7.6. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работник может быть представлен к отраслевым и государственным наградам.

Порядок представления к отраслевым и государственным наградам регулируется соответствующими нормативными актами.

7.7. Работодатель может устанавливать Работникам и их детям льготную стоимость обучения при получении дополнительного образования в Университете.

Порядок установления льготной стоимости обучения регламентируется локальным нормативным актом Университета.

7.8. Работодатель может устанавливать Работникам и их детям льготную стоимость медицинских, оздоровительных, физкультурных и спортивных услуг, оказываемых Университетом.

7.9. В случае установления режима дистанционной работы Работодатель обеспечивает Работника всем необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами или выплачивает компенсацию за использование принадлежащей Работнику или арендованной им оргтехники, возмещают расходы, связанные с оплатой интернет-трафика, использованием онлайн-платформ, а также расходы на коммунальные услуги, средства защиты информации и иные средства.

7.10. Работодатель выделяет транспорт на похороны умершего Работника, состоявшего на момент смерти в штате Университета или работавшего в Университете перед выходом на пенсию.

7.11. Профком обязуется:

7.11.1. участвовать в организации отдыха и оздоровления Работников и членов их семей.

7.11.2. совместно с Работодателем оказывать содействие (в том числе финансовое за счет собственных средств) Совету ветеранов Университета в проведении мероприятий.

7.12. Работодатель обязуется ежегодно перечислять на счет Профкома денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы с Работниками в размере не менее 50 000 рублей.

## **8. Основные принципы взаимоотношений работодателя и профсоюзного комитета**

### **8.1. Взаимное признание прав**

8.1.1. Работодатель и Профком обязуются сотрудничать по вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из Сторон предъявлять справедливые и взаимные требования; решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать после взаимных консультаций и обсуждений.

8.1.2. В период действия Коллективного договора и по условиям, включенным в него, при своевременном и полном их выполнении, Профком не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям.

8.1.3. Стороны договорились, что Работодатель осуществляет бесплатное ежемесячное удержание профсоюзных взносов из заработной платы по личным заявлениям членов профсоюза и перечисляет их на расчетный счет Профкома.

8.1.4. Работодатель в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором перед принятием решения направляет для согласования проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком.

Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

8.1.5. Работодатель оказывает поддержку предпринимательской деятельности Профкома в случае осуществления ее в уставных целях и направления ее на решение социально-экономических проблем Работников.

8.1.6. Работодатель передает в Профком для ознакомления документы, необходимые для осуществления Профсоюзом контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнение условий Коллективного договора, правил охраны труда.

8.1.7. В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входит представитель Профкома. Делегирование полномочий представителю Профкома осуществляется решением заседания профкома.

## **8.2. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы**

8.2.1. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

8.2.2. По заявке Профкома Работодатель освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, осуществляющих деятельность на неосвобожденной от основной работы основе, с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

8.2.3. Работодатель безвозмездно предоставляет членам Профкома помещение для проведения заседаний, хранения документации, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку данного помещения.

8.2.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета и всех его подразделений и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации.

8.2.5. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение

двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или увольнения за виновные действия в соответствии с трудовым законодательством. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2.7. Работодатель предоставляет председателю Профкома, не освобожденному от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

## **9. Порядок контроля за выполнением коллективного договора, внесение изменений и дополнений**

### **9.1. Порядок внесения изменений и дополнений.**

9.1.1. Решение вопросов изменения или дополнения Коллективного договора производится Работодателем и Профкомом путем коллективных переговоров.

9.1.2. Изменение и дополнение Коллективного договора и приложений к нему производится соглашениями Сторон.

### **9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

9.2.1. Работодатель и Профком регулярно осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора. По истечении срока действия Коллективного договора Стороны составляют отчет об исполнении Коллективного договора, который утверждается на Конференции работников и обучающихся Университета.

9.2.2. Профком в порядке контроля за выполнением Коллективного договора имеет право запрашивать необходимую информацию у Работодателя.

Приложение: Положение об оплате труда

Приложение к Коллективному договору  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Фонд оплаты труда .....	5
3. Порядок и условия оплаты труда .....	5
4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера .....	7
5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....	12
6. Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера.....	16
7. Почасовая оплата труда .....	17
8. Порядок и условия установления выплат социального характера.....	17
9. Заключительные положения.....	18

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказами Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (далее – Перечень выплат компенсационного характера) и № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (далее – Перечень выплат стимулирующего характера), иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, содержащими нормы трудового права. Уставом ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина» (далее – Университет), Коллективным договором между работодателем и работниками Университета и устанавливает систему оплаты труда работников Университета.

1.2. Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (далее – Профком).

1.3. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда и в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры и виды выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. 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 трудовым законодательством



Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.5. Фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной профессии (должности), а также по профессии (должности), замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из профессий (должностей).

1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

*оплата труда (заработная плата)* – 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);

*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;

*ставка* – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

*базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы* – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего (должности служащего), входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

## **2. Фонд оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

2.2. Фонд оплаты труда формируется из финансового обеспечения Университета за счет следующих источников финансирования:

а) субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

б) целевых субсидий;

в) средств от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду) и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренных Уставом Университета.

2.3. Фонд оплаты труда может корректироваться, в том числе, в связи с утверждением штатного расписания или внесением в него изменений, принятием законодательных, нормативных правовых и локальных актов в сфере оплаты труда.

2.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат стимулирующего и социального характера в соответствии с коллективным договором или настоящим Положением.

## **3. Порядок и условия оплаты труда**

3.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и(или) профессиональных стандартов;

в) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

г) квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

д) продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);

е) государственных гарантий по оплате труда;

ж) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

з) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

и) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

к) настоящего Положения;

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

м) отраслевого соглашения;

н) примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

о) примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

п) мнения Профкома.

3.2. В Университете применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням соответствующих ПКГ с учетом уровня квалификации и уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.

3.4. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

3.5. В случае введения в штатное расписание профессий (должностей), для которых не утверждены ПКГ, указанные профессии (должности) с учетом их квалификационных харак-

теристик и сложности труда должны быть соотнесены (приравнены) к соответствующим ПКГ и их квалификационным уровням.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются решением Ученого совета Университета.

3.7. Работникам Университета предусмотрено установление повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам).

3.8. Повышающие коэффициенты устанавливаются по занимаемой профессии (должности) в зависимости от напряженности, сложности и важности выполняемой работы, уровня самостоятельности, инициативности, ответственности и других критериев значимости профессии (должности).

3.9. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.10. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой профессии (должности) образует новый оклад (должностной оклад).

3.11. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

3.12. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений, за исключением должностных окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностных окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам Университета устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

*4.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда.*

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда на основании приказа ректора и представлений руководителей структурных подразделений. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии

со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

#### *4.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.*

4.2.2.1. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.2.2. Компенсационная выплата за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (далее в п. 4.2.2.2. – компенсационная выплата).

Данная компенсационная выплата устанавливается работникам, не имеющим или имеющим не в полном объеме стаж, дающий право на получение процентной надбавки, указанной в подпункте «б» пункта 4.2.2.1 и в порядке, определенном законодательством Российской Федерации для установления процентной надбавки. При появлении у работника в процессе трудовой деятельности в Университете права на установление ему процентной надбавки, размер установленной ему компенсационной выплаты уменьшается на размер установленной ему процентной надбавки. Компенсационная выплата производится из средств от приносящей доход деятельности Университета.

*4.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в том числе:*

##### 4.2.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей).

Данная доплата производится работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) без освобождения от своей основной работы. Данная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий (должностей) отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

##### 4.2.3.2. Доплата за увеличение объема работы, расширение зон обслуживания.

Данная доплата производится работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по той же профессии (должности) временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. Данная доплата выплачивается в течение всего периода выполнения работы отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3.3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Данная доплата производится работнику, на которого приказом ректора возложено временное исполнение служебных обязанностей по профессии (должности) отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3.4. Доплата за дополнительную работу, не входящую в основные функции (должностные обязанности) педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью Университета по осуществлению образовательной деятельности.

4.2.3.4.1. Доплата за дополнительную работу, связанную с выполнением обязанностей заместителя директора института/директора колледжа, в размере 10 000 рублей в месяц.

4.2.3.4.2. Доплата за дополнительную работу, связанную с выполнением обязанностей руководителя основной профессиональной образовательной программы:

а) программ среднего профессионального образования, программ высшего образования (бакалавриат или специалитет) – в размере 2 000 рублей в месяц;

б) программ высшего образования (магистратура или подготовка научно-педагогических кадров в аспирантуре или ординатуры) – в размере 3 000 рублей в месяц.

4.2.3.4.3. Доплата за дополнительную работу, связанную с выполнением обязанностей куратора студенческой группы (программы бакалавриата и среднего профессионального образования, 1 курс обучения, очная форма обучения) в размере 1 500 рублей в месяц.

4.2.3.4.4. Доплата за дополнительную работу по организационно-документационному обеспечению деятельности ученого совета института в размере 1 000 рублей в месяц.

4.2.3.4.5. Доплата за дополнительную работу по организационно-документационному обеспечению деятельности кафедры (в случае исполнения обязанностей заведующего кафедрой на условиях совместительства и отсутствия указанной работы в перечне трудовых обязанностей заведующего кафедрой) в размере 10 000 рублей в месяц.

4.2.3.4.6. Данный перечень доплат не является исчерпывающим. За иную дополнительную работу, не предусмотренную должностными обязанностями работника, работнику может быть установлена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3.5. Доплата за дополнительную работу, не предусмотренную должностными обязанностями работника, либо превышающую установленную в Университете норму труда.

4.2.3.5.1. Доплата за участие в реализации федеральных, региональных и внутривузовских проектов и программ.

4.2.3.5.2. Доплата за работу в условиях проведения объявленного эксперимента в учебном процессе.

4.2.3.5.3. Доплата за руководство и организацию научно-инновационной (научно-исследовательской, опытно-конструкторской, проектной и др.) работы по утвержденной теме или проекту (включая темы НИР, реализуемые в НОЦ, НИЛ).

4.2.3.5.4. Доплата за организацию взаимодействия с ведущими научно-образовательными коллективами и их представителями для выполнения задач по утвержденной теме или проекту.

4.2.3.5.5. Доплата за техническое (информационно-техническое) сопровождение (обслуживание) научно-образовательного процесса и внеучебных мероприятий.

4.2.3.5.6. Доплата за подготовку периодических изданий Университета, а именно:

4.2.3.5.6.1. За выполнение функций главного редактора периодического научного журнала Университета, включенного в международные базы цитирования (WoS, Scopus) при отсутствии заместителя или ответственного редактора – в размере 50 000 рублей в месяц.

4.2.3.5.6.2. За выполнение функций заместителя главного редактора или ответственного редактора периодического научного журнала Университета, включенного в международные базы цитирования (WoS, Scopus) – в размере 25 000 рублей в месяц.

4.2.3.5.6.3. За выполнение функций главного редактора периодического научного журнала Университета, включенного в перечень ВАК при отсутствии заместителя или ответственного редактора – в размере 30 000 рублей в месяц.

4.2.3.5.6.4. За выполнение функций заместителя главного редактора или ответственного редактора периодического научного журнала Университета, включенного в перечень ВАК – в размере 15 000 рублей в месяц.

4.2.3.5.6.5. За выполнение функций главного редактора периодического научного журнала Университета с периодичностью издания не менее четырех раз в год и при отсутствии заместителя или ответственного редактора – в размере 25 000 рублей в месяц. При периодичности издания научного журнала менее 4-х раз в год доплата уменьшается и устанавливается пропорционально количеству выпусков издания в течение года.

4.2.3.5.6.6. За выполнение функций заместителя главного редактора или ответственного редактора периодического научного журнала Университета с периодичностью издания не менее четырех раз в год – в размере 12 500 рублей в месяц. При периодичности издания научного журнала менее 4-х раз в год доплата уменьшается и устанавливается пропорционально количеству выпусков издания в течение года.

4.2.3.5.7. Данный перечень доплат не является исчерпывающим. За иную дополнительную работу, не предусмотренную должностными обязанностями работника, работнику может быть установлена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

#### 4.2.3.6. Доплата за работу в ночное время.

Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Данная доплата производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.2.3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

#### 4.2.3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы.

Данная оплата производится следующим образом: за первые 2 часа не менее чем в полutorном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной платы может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

*4.2.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.*

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



*4.2.5. Иные компенсационные выплаты производятся в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.*

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к окладам (должностным окладам) работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), в абсолютных размерах.

4.4. Заключению дополнительного соглашения к трудовому договору о поручении дополнительной работы и установлении доплат, предусмотренных пунктами 4.2.3.1 – 4.2.3.5 настоящего Положения, предшествует подача на имя ректора руководителем соответствующего структурного подразделения либо проректора, курирующего соответствующее направление деятельности, представления, в котором указаны содержание и объем работ, срок выполнения и дата начала работ, а также размер доплаты.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления материальной заинтересованности работника в повышении эффективности и качества своей трудовой деятельности, а также поощрения работника по результатам работы. Выплаты стимулирующего характера не являются обязательными.

5.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

5.3. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников.

5.4. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

### *5.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.*

5.4.1.1. Надбавка за высокую интенсивность и напряженность труда, в том числе:

5.4.1.1.1. Надбавка заведующему кафедрой в случае численного штатного состава кафедры, превышающего девять человек (с учетом основных работников и работников-совместителей, замещающих должности профессорско-преподавательского состава в результате конкурсного избрания), а именно:

- а) при численности штатного состава от 10 до 15 чел. – 3 000 рублей в месяц;
- б) при численности штатного состава от 15 до 20 чел. – 5 000 рублей в месяц;
- в) при численности штатного состава от 20 чел. и свыше – 8 000 рублей в месяц.

5.4.1.1.2. Надбавка молодым педагогическим работникам, не достигшим возраста 30 лет и реализующим программы высшего образования и замещающим должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя или реализующим программы среднего профессионального образования и замещающим должности преподавателя, впервые поступившим на работу в Университет – в размере 30 % должностного оклада в месяц.

Данная надбавка устанавливается работникам, для которых педагогическая работа в Университете является основной. Надбавка устанавливается сроком до трех календарных лет. В указанный срок включаются отпуска, в том числе отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Выплата надбавки прекращается со дня, следующего за датой достижения работником 30-летнего возраста.

5.4.1.2. Надбавка за сложность труда:

5.4.1.2.1. Надбавка директору института/директору колледжа в случае численного контингента обучающихся в институте/колледже не менее 500 чел., а именно:

- а) при численности контингента от 500 до 700 чел. – 5 000 рублей в месяц;
- б) при численности контингента от 700 до 900 – 8 000 рублей в месяц;
- в) при численности контингента от 900 чел. и свыше – 11 000 рублей в месяц.

5.4.1.2.2. Надбавка за реализацию основных профессиональных образовательных программ с частичной реализацией на иностранном языке (за преподавание учебных дисциплин (модулей), руководство практиками на иностранном языке) – в размере 100 процентов должностного оклада в месяц пропорционально объему учебной нагрузки, реализуемой на иностранном языке.

5.4.1.3. Стимулирующие выплаты педагогическим и научным работникам по результатам оценки эффективности их деятельности. Данные выплаты производятся в порядке и на условиях, определенных Положением об эффективном контракте с педагогическими и научными работниками.

5.4.1.4. Надбавка за интенсивность труда в рамках участия в программе «Подготовка кандидатов и докторов наук»:

- а) подпрограмма «Кандидаты наук» – в размере 30 000 рублей в месяц;
- б) подпрограмма «Доктора наук» – в размере 50 000 рублей в месяц.

*5.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.*

5.4.2.1. Надбавка за ведомственные награды Минобрнауки России. Данная выплата является ежемесячной и производится за счет средств от приносящей доход деятельно-

сти Университета работникам, награжденным ведомственными наградами Минобрнауки России: «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего профессионального образования Российской Федерации», «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», в размере 2 000 рублей в месяц независимо от количества перечисленных выше наград, имеющихся у работника.

5.4.2.2. Надбавка педагогическим работникам, реализующих программы среднего профессионального образования и имеющих квалификационную категорию: высшая категория – 30 процентов должностного оклада в месяц; первая категория – 20 процентов должностного оклада в месяц. Данная надбавка устанавливается пропорционально доле занимаемой ставке.

5.4.2.3. Надбавка педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования и имеющим ученую степень кандидата наук в размере 3 500 рублей в месяц. Данная надбавка устанавливается пропорционально доле занимаемой ставке.

5.4.2.4. Надбавка за высокий профессионализм:

5.4.2.4.1. Надбавка за работу в диссертационном совете Университета – в размере 3 000 рублей в месяц.

5.4.2.4.2. Надбавка педагогическим работникам, привлеченным к образовательному процессу и являющимися руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники – 2 000 рублей в месяц при условии замещения не менее 0,1 шт.ед.

5.4.2.4.3. Надбавка за своевременное и в полном объеме выполнение поручений органов управления (за исполнительскую дисциплину) – 20 % должностного оклада в месяц.

5.4.2.4.4. Надбавка за работу в качестве наставника молодых педагогических работников, не достигших возраста 30 лет и реализующих программы высшего образования и замещающих должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя или реализующих программы среднего профессионального образования – в размере 20 % должностного оклада в месяц. Порядок назначения наставников определяется локальным нормативным актом Университета.

*5.4.3. Выплаты за стаж работы (выслугу лет) в Университете.*

5.4.3.1. В целях снижения текучести кадров и закрепления квалифицированных работников на рабочих местах устанавливаются единовременные выплаты стимулирующего характера при достижении работником возраста 50 лет и каждые последующие 5 лет (юбилейные даты) в следующих размерах (размеры выплат установлены с учетом пункта 4.2.2):

а) научным и педагогическим работникам, работникам из числа административно-управленческого персонала – 15 000 рублей;

б) иным категориям работников – 7 500 рублей.

5.4.3.2. В целях поощрения работника за добросовестный труд в случае расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) в связи с выходом на пенсию устанавливаются единовременные выплаты стимулирующего характера в следующих размерах (размеры выплат установлены с учетом пункта 4.2.2):

а) научным и педагогическим работникам, работникам из числа административно-управленческого персонала из расчета 1500 рублей за каждый полностью отработанный год (фактический год, в течение которого работник непрерывно сохранял трудовые отношения с Университетом);

б) иным категориям работников из расчета 1000 рублей за каждый полностью отработанный год (фактический год, в течение которого работник непрерывно сохранял трудовые отношения с Университетом).

5.4.3.3. Выплаты, указанные в пунктах 5.4.3.1–5.4.3.2, устанавливаются работникам, для которых работа в Университете является основной, отработавшим в Университете не менее 10 лет (для выплат по пункту 5.4.3.1) или 15 лет (для выплат по пункту 5.4.3.2) и выплачиваются из средств от приносящей доход деятельности Университета.

#### *5.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.*

5.4.4.1. Данные выплаты являются единовременной дополнительной мерой материального стимулирования и поощрения работника, применяемой по итогам работы по усмотрению ректора.

5.4.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по следующим основаниям:

а) результаты работы Университета и (или) структурного подразделения Университета за определенный период;

б) высокий профессионализм и профессиональные достижения;

в) присуждение ученой степени решением диссертационного совета (распространяется на педагогических работников, для которых работа в Университете является основной, за исключением работников, участвовавших в программе «Подготовка кандидатов и докторов наук»):

за присвоение ученой степени кандидата наук – 30 000 рублей;

за присвоение ученой степени доктора наук – 50 000 рублей.

Данный перечень оснований для премиальных выплат не является исчерпывающим.

5.4.4.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника, к числу которых относятся, в том числе:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) качественное и оперативное выполнение заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- г) качественная и оперативная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

5.4.4.4. Премияльные выплаты назначаются с учетом конкретного вклада каждого работника, фактически проработанное им время, соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.

5.4.4.5. При премировании может учитываться как индивидуальный вклад, так и коллективный результат труда структурного подразделения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения либо проректора, курирующего соответствующее направление деятельности.

5.6. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат ректор вправе устанавливать их выплату в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5.7. При отсутствии или недостатке финансового обеспечения выплат стимулирующего характера ректор вправе уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.8. Порядок назначения выплат стимулирующего характера работникам структурных подразделений, осуществляющих приносящую доход деятельность, может закрепляться отдельным локальным актом.

## **6. Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера**

6.1. Оплата труда ректора определяется трудовым договором, заключаемым между Минобрнауки России и ректором.

6.2. Размер должностного оклада, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера ректора определяется Минобрнауки России.

6.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада ректора приказом по Университету.

6.4. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

## **7. Почасовая оплата труда**

7.1. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным приказом ректора в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

7.2. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, определяется Университетом на учебный год.

7.3. Почасовой фонд оплаты труда может быть увеличен структурным подразделением в объеме, не превышаем фонд заработной платы по вакантным должностям и количества часов, установленных данному структурному подразделению по имеющимся вакансиям. Внесение изменений в почасовой фонд оплаты труда оформляются приказом ректора. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей допускается при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации.

7.4. Порядок оплаты учебной нагрузки, выполненной на основе почасовой оплаты труда, регламентируется отдельным локальным актом.

## **8. Порядок и условия установления выплат социального характера**

8.1. Работникам, для которых работа в Университете является основной, в связи с выходом на пенсию устанавливаются выплаты социального характера в следующих размерах:

а) педагогическим работникам и работникам из числа административно-управленческого персонала – 15 000 рублей;

б) иным категориям работников – 7 500 рублей.

8.2. Выплаты социального характера устанавливаются работникам, имеющим стаж работы в Университете не менее 15 лет и при наличии средств в фонде оплаты труда.

8.3. Выплаты социального характера устанавливаются приказом ректора на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения либо проректора, курирующего соответствующее направление деятельности.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору.

9.2. Настоящее Положение подлежит изменению и дополнению по мере необходимости в порядке, установленном Коллективным договором.

9.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего, социального характера и иные условия трудовых договоров, установленные работникам Университета на основании Положения об оплате труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина» (утв. решением Ученого совета от 23 декабря 2015 г. № 5 (462)), применяются вплоть до их прекращения в порядке и на условиях, определенных трудовым законодательством Российской Федерации.

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов  
по профессиональным квалификационным группам должностей  
работников высшего и дополнительного профессионального образования  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н)**

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должности	Учёная степень	Учёное звание	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Размер базового должностного оклада – 23 800 рублей					
1 квалификационный уровень	Ассистент; преподаватель	-	-	1	23 800
		Кандидат наук	-	1,1471	27 300
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	-	-	1,1029	26 250
		Кандидат наук	-	1,2500	29 750
3 квалификационный уровень	Доцент	Кандидат наук	-	1,2605	30 000
		-	Доцент	1,2605	30 000
		Кандидат наук	Доцент	1,4076	33 500
		Доктор наук	-	1,4706	35 000
		Доктор наук	Доцент	1,6176	38 500
4 квалификационный уровень	Профессор	Доктор наук	-	1,7563	41 800
		Доктор наук	Доцент	1,9034	45 300
		Кандидат наук	Профессор	1,9034	45 300
		Доктор наук	Профессор	2,1134	50 300
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	Доцент	2,1555	51 300
		Кандидат наук	Профессор	2,3655	56 300
		Доктор наук	Доцент	2,3655	56 300
		Доктор наук	Профессор	2,5756	61 300
6 квалификационный уровень	Директор института	Кандидат наук	-	2,3529	56 000
		-	Доцент	2,3529	56 000
		Доктор наук	-	2,5630	61 000
		Кандидат наук	Доцент	2,5630	61 000
		Кандидат наук	Профессор	2,7731	66 000
		Доктор наук	Доцент	2,7731	66 000
		Доктор наук	Профессор	2,9832	71 000

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Размер базового должностного оклада – 8 000 рублей			
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	1,00	8 000
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	1,06	8 500
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор; учебный мастер I категории	1,12	9 000



**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок**  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н)

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Размер базового должностного оклада – 7 000 рублей			
1 квалификационный уровень	Техник-проектировщик; чертежник-конструктор	1,00	7 000
2 квалификационный уровень	Техник-проектировщик II категории	1,07	7 500
3 квалификационный уровень	Техник-проектировщик I категории	1,14	8 000
4 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь; стажер-исследователь	1,21	8 500

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Размер базового должностного оклада – 8 000 рублей			
1 квалификационный уровень	Инженер-проектировщик; ландшафтный архитектор	1,00	8 000
2 квалификационный уровень	Инженер-исследователь; инженер-проектировщик II категории; ландшафтный архитектор II категории; переводчик технической литературы	1,06	8 500
3 квалификационный уровень	Инженер-проектировщик I категории; ландшафтный архитектор I категории	1,12	9 000
4 квалификационный уровень	Главный: архитектор проекта, инженер проекта, конструктор проекта, ландшафтный архитектор проекта	1,18	9 500

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должности	Учёная степень	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Размер базового должностного оклада – 23 800 рублей				
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник; научный сотрудник	-	1	23 800
		Кандидат наук	1,1471	27 300
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	-	1,1471	27 300
		Кандидат наук	1,2941	30 800
		Доктор наук	1,5042	35 800
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	-	1,2941	30 800
		Кандидат наук	1,4412	34 300
		Доктор наук	1,6513	39 300
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	-	1,4412	34 300
		Кандидат наук	1,5882	37 800
		Доктор наук	1,7983	42 800

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования**  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников\*

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Размер базового должностного оклада – 8 000 рублей			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	1,00	8 000
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	1,0625	8 500
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	1,1250	9 000
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель **; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ***; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	2,3750	19 000

\* За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

\*\* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

\*\*\* За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Размер базового должностного оклада – 5 500 рублей			
1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общепиту и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	1,00	5 500
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,09	6 000

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Размер базового должностного оклада – 7 000 рублей			
1 квалификационный уровень	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	1,00	7 000
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий	1,07	7 500

	камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		
3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,14	8 000
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,21	8 500
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	1,28	9 000

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Размер базового должностного оклада – 8 000 рублей			
1 квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра за-	1,00	8 000

	нятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,06	8 500
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,12	9 000
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,18	9 500
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	1,25	10 000

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Размер базового должностного оклада – 15 000 рублей			
1 квалификационный уровень	Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник от-	1,00	15 000

	дела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник отдела центра занятости населения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (по производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела		
2 квалификационный уровень	Главный <*> (аналитик; диспетчер; конструктор; металлург; метролог; механик; сварщик; специалист по защите информации; технолог; эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	1,33	20 000
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	1,66	25 000

<\*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

**Размеры окладов с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих**  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Повышающий коэффициент	Оклад
Размер базового оклада – 5 000 рублей			
I квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; бортоператор по проверке магистральных трубопроводов; боцман береговой; весовщик; возчик; водитель азросаней; водитель мототранспортных средств; водитель трамвая; водитель транспортно-уборочной машины; водитель электро- и автотележки; водораздатчик порта; вызывальщик локомотивных и поездных бригад; гардеробщик; горничная; грузчик; гуртовщик; дворник; дежурный у эскалатора; дезинфектор; демонстратор одежды; демонстратор причесок; доставщик поездных документов; заготовитель продуктов и сырья; заправщик поливомоечных машин; зоолаборант серпентария (питомника); истопник; информатор судоходной обстановки; испытатель протезно-ортопедических изделий; камеронщик; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; киоскер; кладовщик; комплектовщик товаров; кондуктор; консервировщик кожевенного и пушно-мехового сырья; контролер водопроводного хозяйства; контролер газового хозяйства; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; конох; косметик; кочегар паровозов в депо; кубовщик; курьер; кучер; лифтер; маникюрша; маркировщик; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист грузового причала; машинист подъемной машины; машинист ритуального оборудования; машинист телескопических трапов; механизатор (докер-механизатор) комплексной бригады на погрузочно-разгрузочных работах; монтер судоходной обстановки; носильщик; няня; обработчик справочного и информационного материала; оператор автоматической газовой защиты; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор копиривальных и множительных машин; оператор разменных автоматов; оператор связи; осмотрщик гидротехнических сооружений; парикмахер; педикюрша; переплетчик документов; пломбиривщик вагонов и контейнеров; полевой (путевой) рабочий изыскательской русловой партии; полотер; постовой (разъездной) рабочий судоходной обстановки; почтальон; приемосдатчик груза и багажа; приемосдатчик груза и багажа в поездах; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик поездов; приемщик пункта проката; приемщик сельскохозяйственных продуктов и сырья; приемщик товаров; приемщик трамваев и троллейбусов; проводник (вожатый) служебных собак; проводник пассажирского вагона; проводник по сопровождению грузов и спецвагонов; про-</p>	1,00	5 000

	водник по сопровождению локомотивов и пассажирских вагонов в нерабочем состоянии; проводник-электромонтер почтовых вагонов; продавец непродовольственных товаров; продавец продовольственных товаров; путевой рабочий тральной бригады; рабочий береговой; рабочий бюро бытовых услуг; рабочий плодоовощного хранилища; рабочий по благоустройству населенных пунктов; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий производственных бань; рабочий ритуальных услуг; рабочий по уходу за животными; радиооператор; разведчик объектов природы; раздатчик нефтепродуктов; разрубщик мяса на рынке; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; сатураторщик; светокопировщик; сдатчик экспортных лесоматериалов; сестра-хозяйка; смотритель огней; собаковод; сортировщик почтовых отправок и произведений печати; составитель описи объектов населенных пунктов; стеклографист (ротаторщик); стеклопротирщик; сторож (вахтер); стрелок; судопропускник; съемщик лент скоростемеров локомотивов; тальман; телеграфист; телефонист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор; чистильщик обуви; швейцар; экспедитор печати		
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,10	5 500

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Повышающий коэффициент	Оклад
Размер базового оклада – 6 000 рублей			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; водитель троллейбуса; водолаз; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор сейсмопрогноза; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; охотник промысловый; пожарный	1,00	6 000
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,08	6 500
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,16	7 000
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,25	7 500



**Отнесение должностей (профессий), не предусмотренных профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, к соответствующим профессиональным квалификационным группам и к квалификационным уровням**

1. Должности (профессии), не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями (профессиями) к следующим профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности/профессии	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень
Маляр; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по ремонту спортивного инвентаря; санитарка; санитарка кабинетов; штукатур; костюмер	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1
Водитель; тракторист	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1
Рабочий зеленого хозяйства; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; фотограф		2
Ответственный секретарь приемной комиссии	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1
Медсестра стерилизационной; рентгенолаборант	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1
Медсестра кабинетов; медбрат массажа; медсестра процедурная; медсестра стоматологического кабинета; медсестра физиокабинетов; тренер		3
Старшая медицинская сестра		4
Редактор; специалист; специалист по организации закупок; специалист по закупкам; специалист по сетевой поддержке; технический редактор; технический специалист по информационным системам; фельдшер; художественный редактор; корреспондент; специалист по ведению воинского учета и бронированию граждан; оператор оборудования цифровой печати; инженер-преподаватель; проектный менеджер; специалист по информационному сопровождению, специалист по охране труда	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1
Библиотекарь 2 категории; специалист 2 категории; старший менеджер; программист 2 категории		2
Библиотекарь 1 категории; специалист 1 категории; специалист по ведению воинского учета и бронированию граждан 1 категории; специалист по организации закупок 1 категории; системный администратор; системный администратор (программист); администратор по обеспечению безопасности информации; инструктор по спорту; инструктор по плаванию; инструктор по лечебной физкультуре; видеооператор; заместитель руководителя по		3

научно-исследовательской деятельности; программист 1 категории		
Ведущий библиограф; ведущий библиотекарь; ведущий редактор; ведущий специалист; ведущий специалист по безопасности; ведущий специалист по вопросам гражданской защиты и пожарной безопасности; ведущий специалист по охране труда; ведущий художественный редактор; ведущий специалист по учебно-методической работе; ведущий специалист по технической поддержке; врач акушер-гинеколог; врач-гастроэнтеролог; врач-дерматовенеролог; врач-диетолог; врач-кардиолог; врач лечебной физкультуры; врач-мануальный терапевт; врач-невролог; врач-оториноларинголог; врач-офтальмолог; врач-психиатр; врач-психотерапевт; врач-психиатр-нарколог; врач-рефлексотерапевт; врач-пульмонолог; врач-стоматолог; врач-стоматолог-терапевт; врач-терапевт; врач травматолог-ортопед; врач-физиотерапевт; врач функциональной диагностики; врач-хирург; врач-эндокринолог; врач-профпатолог; врач ультразвуковой диагностики; звукорежиссер; режиссер; ведущий программист		4
Главный библиограф; главный библиотекарь; главный специалист; главный специалист по мобилизационной работе; главный специалист по охране труда; главный специалист по ведению воинского учета и бронированию граждан; заведующий; заведующий учебно-методическим центром; заведующий аспирантурой; заведующий отделом; заведующий бассейном; заведующий гаражным комплексом; заведующий лабораторией; заведующий мастерской; заведующий музеем; заведующий службой; заведующий учебной лабораторией; заведующий учебной мастерской; руководитель; руководитель контрактной службы; руководитель юридической клиники; руководитель центра; руководитель учебно-методического центра; руководитель регионального аттестационного центра; руководитель спортивного клуба; руководитель центра студенческих инициатив; руководитель проекта		5
Директор; директор научной библиотеки; директор комплекса "Студенческий городок"; директор музея; заведующий консультативно-лечебным отделением; заведующий спортивно-оздоровительным отделением; заведующий отделением; начальник; начальник режимно-секретного подразделения; начальник отдела; начальник отдела кадров; начальник финансово-аналитического отдела; начальник юридического отдела; помощник проректора по хозяйственной деятельности и имущественному комплексу; помощник ректора; помощник ректора по административной работе; помощник ректора по безопасности образовательного процесса; помощник ректора по организационным вопросам	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1
Заместитель главного бухгалтера		2
Директор института непрерывного образования; начальник управления; главный врач; руководитель департамента; советник при ректорате; руководитель департамент по молодежной политике; учёный секретарь; консультант ректора по вопросам международно-правовой деятельности; консультант ректора по республиканским проектам		3

Профессор-консультант	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	4
Директор колледжа		6

От имени Работодателя  
Ректор СГУ им. Питирима Сорокина

О.А. Соркина

«15» декабря 2021 г.



От имени Работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации преподавателей и сотрудников  
Сыктывкарского государственного  
университета

Зрмолено А.В. Ермоленко

«15» декабря 2021 г.

