

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пермский государственный национальный исследовательский университет»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2014 – 2017 ГОДЫ

**обсужден и одобрен конференцией работников
университета 12 марта 2014 г. и подписан**

со стороны
работодателя
ректор университета



И.Ю. Макарихин

со стороны
работников университета
председатель профкома



И.А. Германов

Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения	3
2. Статус работников университета	4
3. Основные правила взаимодействия представителей сторон. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа	5
4. Трудовые договоры, обеспечение профессионального роста и занятости	7
5. Рабочее время и время отдыха	9
6. Организация оплаты труда	12
7. Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда	13
8. Социальная сфера	16
9. Контроль за выполнением коллективного договора	17
Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:	
Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка	18
Приложение 2. Положение об оплате труда работников ПГНИУ	35
Приложение 3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГНИУ	45
Приложение 4. Положение о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГНИУ	51

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (КД) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет», включая его филиалы и иные обособленные структурные подразделения (далее – Университет) представляет собой правовой акт, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Целью КД является регулирование социально-трудовых отношений, согласование социально-экономических интересов трудового коллектива и деятельности Университета для создания условий реализации целей и задач, определенных Стратегией развития ПГНИУ и улучшения социально-экономического положения его работников.

1.2. КД разработан в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами, действующими в Российской Федерации и Пермском крае, а также закрепленными Уставом ПГНИУ.

Кроме того, в Университете признаются и выполняются Генеральное соглашение; Отраслевое соглашение; региональное и территориальное соглашения, действующие в Пермском крае.

1.3. В КД с учетом финансово-экономического положения в Университете устанавливаются дополнительные меры поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, а также более благоприятные условия труда работников (относительно актов, названных в п. 1.2.).

1.4. В КД включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в КД.

1.5. Сторонами КД являются работодатель в лице ректора и работники Университета в лице своего представителя.

1.6. Представителем работников Университета при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем является профсоюзная организация работников ПГНИУ Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюзная организация работников ПГНИУ) в лице ее выборных органов, избранных конференцией членов профсоюзной организации работников ПГНИУ: председателя профсоюзной организации (Профсоюзного комитета) и профсоюзного комитета (далее – Выборный профсоюзный орган), – действующих в пределах компетенции, предусмотренной учредительными документами профсоюзной организации работников ПГНИУ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут в письменном виде уполномочить орган профсоюзной первичной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

1.7. В случаях, указанных в настоящем КД, отдельные обязательства и полномочия работодателя возлагаются на подчиненных ректору Университета руководителей: проректоров, деканов, руководителей подразделений и т.д.

После подписания КД ректор в течение месяца издает приказ о назначении ответственных за исполнение отдельных положений настоящего договора и доводит этот приказ до сведения коллектива.

1.8. Условия КД являются обязательными для подписавших его сторон. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Университета, а по отдельным положениям также и на членов их семей, неработающих пенсионеров, уволенных из Университета в связи с уходом на пенсию.

1.9. КД вступает в силу с 12 марта 2014 г. и действует в течение 3 лет.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Ректор в семидневный срок после подписания КД направляет его для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду Пермского края.

1.11. Текст КД не позднее одного месяца после его подписания сторонами печатается в необходимом количестве за счет средств Работодателя и доводится руководителями подразделений до сведения лиц, на которых распространяется действие договора под подпись.

1.12. Отдел кадров обеспечивает ознакомление с текстом КД всех лиц, поступающих на работу в Университет под подпись.

1.13. Два экземпляра оригинального текста настоящего КД, подписанные в установленном порядке, хранятся у ректора ПГНИУ и председателя профсоюзного комитета, названного в п. 1.6. Два экземпляра КД, а также текст КД в электронном виде направляются в адрес ЦС профсоюза работников народного образования и науки.

1.14. Изменения и дополнения в КД вносятся по решению Комиссии по ведению коллективных переговоров.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим КД.

Решения о принятых сторонами дополнениях и изменениях оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью КД, и доводятся до сведения работников Университета.

1.15. Стороны обязуются объединить усилия для эффективного выполнения настоящего КД, решения задач повышения авторитета университета и его социально-экономического развития.

2. СТАТУС РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

2.1. Работниками являются лица, вступившие в трудовые отношения с Университетом.

2.2. Для решения вопросов, вытекающих из системы социального партнерства, созывается конференция научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся ПГНИУ (далее – Конференция). Порядок проведения Конференции определяется Уставом ПГНИУ.

2.3. К компетенции Конференции относятся:

- 1) обсуждение проекта и принятие решения о заключении коллективного договора;
- 2) избрание представителей Выборного профсоюзного органа в комиссию по трудовым спорам.

2.4. Исполнительным органом коллектива работников Университета признаются председатель профсоюзной организации и Выборный профсоюзный орган.

2.5. Работники Университета обязуются:

2.5.1. В своей деятельности руководствоваться законами РФ и Пермского края, Уставом ПГНИУ, настоящим КД, локальными нормативными актами, правилами внутреннего трудового распорядка, приказами ректора ПГНИУ и другими документами, принятыми в установленном порядке.

2.5.2. Профессионально и добросовестно выполнять свои функциональные обязанности.

2.5.3. Всесторонне способствовать повышению престижа Пермского государственного национального исследовательского университета.

2.5.4. Принимать активное участие в развитии материальной базы Университета, экономно использовать денежные средства и материальные ресурсы.

2.6. Работники Университета по их желанию один раз в квартал проводят во всех помещениях санитарный день, принимают участие в субботниках по наведению порядка на территории университетского городка.

2.7. Представители сторон КД обязуются сотрудничать по вопросам деятельности коллектива работников Университета, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и законные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование другой стороны по этим вопросам и после взаимных консультаций принимать решения по вопросам, касающимся коллектива работников.

2.8. Ректор Университета не реже 1 раза в год информирует коллектив работников о поступлении и расходовании бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

3.1. Взаимоотношения между работниками Университета, профсоюзной организацией (профсоюзным комитетом) работников ПГНИУ и Работодателем основаны на принципах социального партнерства и направлены на обеспечение их согласованных интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.2. Ректор и профсоюзная организация работников ПГНИУ, признают, что выполнение положений настоящего КД и задач, стоящих перед коллективом работников Университета, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Они обязуются объединить эти усилия для удовлетворения нужд работников университета и членов их семей, а также предотвращения социальной напряженности в коллективе работников университета.

3.3. Профсоюзная организация работников ПГНИУ вправе иметь своих представителей в каждом из коллегиальных органов управления Университета и его подразделений.

3.4. Для обсуждения и принятия совместных решений по вопросам, затрагивающим права и интересы работников Университета, Стороны создают и обеспечивают эффективную работу постоянно действующих комиссий:

- по охране труда;
- по социальному страхованию;
- по питанию.

Указанные комиссии создаются на паритетной основе. Решения комиссий носят обязательный характер для должностных лиц и работников Университета.

3.5. Работодатель привлекает уполномоченных представителей Выборного профсоюзного органа к участию в работе комиссий (Бюджетной; По рассмотрению вопросов использования и распоряжения федеральным имуществом, закрепленным за ПГНИУ и эффективности его использования, По контролю за использованием жилого фонда и др.), использует иные формы взаимодействия с профсоюзной организацией для обсуждения и совершенствования действующих Положений, разработки и принятия новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам Университета.

3.6. Выборный профсоюзный орган имеет право на осуществление контроля за соблюдением ректором и иными должностными лицами Университета законодательства о труде и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Профсоюзные представители беспрепятственно посещают рабочие места в Университете для осуществления контроля. В случае выявления нарушений ректор либо по его поручению другие должностные лица обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения

требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

3.7. Ректор и иные должностные лица Университета предоставляют Выборному профсоюзному органу по его запросу информацию и дают необходимые разъяснения по вопросам условий и охраны труда, социальным, экономическим и иным вопросам, касающимся работников. Срок предоставления информации по вопросам проверки выполнения Коллективного договора – не позднее 28 рабочих дней, по остальным вопросам – не позднее пяти рабочих дней с момента обращения.

Профсоюзный комитет включается в перечень подразделений для обязательной рассылки приказов и иных документов, касающихся социально-трудовых отношений с работниками Университета.

3.8. По распоряжению ректора профкому предоставляется бесплатно: 2 комнаты в здании университета с телефонной связью (1 городской и 2 внутренних абонентских номера) и хозяйственное обслуживание этих комнат, а также помещения для проведения заседаний профкома, профсоюзных собраний, конференций, услуги по использованию транспортных средств и средств связи, множительной техники.

3.9. Администрация Университета предоставляет профкому возможность использования локальной компьютерной сети, сети Интернет, оказывает помощь в сопровождении электронной страницы профкома на сервере университета с оплатой за счет средств Университета

3.10. Работодатель предоставляет возможность свободно распространять информацию о деятельности профсоюзной организации работников ПГНИУ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в том числе путем предоставления площадей для установки профсоюзных информационных стендов, размещения информации на сайте Университета.

3.11. Члены выборных профсоюзных органов, а также уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в Университете совместно с администрацией комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников Университета, а преподаватели включают общественную работу в нормированную часть рабочего времени. Количество часов этим категориям работников устанавливается дифференцированно в соответствии с планом работы профкома, комиссий, профбюро с учетом Норм времени для расчёта объёма работы, выполняемой профессорско-преподавательским составом, и согласовывается с председателем профкома.

3.12. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета университета на расчетный счет профсоюзной организации, указанной в п. 1.6. КД, средства в размере 1 % заработной платы работника. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

3.13. С целью повышения правовой грамотности работников администрация Университета и Выборный профсоюзный орган периодически проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива.

3.14. По заявке Выборного профсоюзного органа и по распоряжению ректора не освобожденному профсоюзному активу предоставляется время для краткосрочного профсоюзного обучения, на период участия в качестве делегатов в съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а также для работы в заседаниях пленумов (президиумов) с сохранением установленной заработной платы.

3.15. Освобожденные профсоюзные работники, избранные в состав Выборного профсоюзного органа, имеют право на социально-трудовые преимущества и льготы как работники Университета.

3.16. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе Выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности

университета, факультетов, кафедр, других структурных подразделений и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов, кафедр и других структурных подразделений.

3.17. По представлению Выборного профсоюзного органа ректор рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих не освобожденных членов профкома, председателей профбюро факультетов и подразделений по итогам работы, а по представлению Крайкома профсоюза работников образования и науки – и освобожденных членов профкома.

3.18. Работодатель обеспечивает реализацию особых трудовых прав профсоюзных работников и полномочий профсоюзов, не оговоренных выше, но закрепленных в правовых нормативных актах и социально-партнерских соглашениях, действующих в РФ и Пермском крае.

3.19. Профсоюзная организация работников ПГНИУ в полной мере и в надлежащих формах использует все права, предоставленные профсоюзным организациям такого уровня правовыми нормативными актами РФ, Пермского края, соглашениями разных видов, а также локальными актами, действующими в Университете.

3.20. Выборные профсоюзные органы оказывают всестороннюю поддержку ректору в его деятельности по развитию Университета, защите интересов Университета и его работников.

3.21. Выборные профсоюзные органы в период действия КД при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не инициируют коллективных трудовых споров, не призывают к иным коллективным действиям, стремятся к организации бесконфликтного взаимодействия с работодателем.

4. ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И ЗАНЯТОСТИ

4.1. Штатное расписание Университета утверждается ректором в пределах фонда оплаты труда. В отношении профессорско-преподавательского состава штатное расписание устанавливается с учетом соотношения числа студентов в расчете на одного преподавателя, при этом не могут быть превышены показатели, предусмотренные Планом мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30.12.12 г. №2620-р и иными нормативными документами.

4.2. Трудовые отношения каждого работника Университета и администрации регулируются трудовым договором, который заключается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.3. Трудовые договоры от имени работодателя заключает ректор или иные должностные лица по доверенности, выданной ректором, или в соответствии с приказом (распоряжением) ректора. Заключению трудового договора предшествуют процедурные отношения, урегулированные законодательством о труде, ведомственными правовыми нормами, а также локальными актами, действующими в Университете.

4.4. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника объявляется в случае наличия вакансии в штатном расписании соответствующего структурного подразделения. В исключительных случаях для обеспечения непрерывности учебного процесса может быть заключен трудовой договор с научно-педагогическим работником при приеме на работу по совместительству без избрания по конкурсу на срок не более одного года. К исключительным случаям может относиться:

- прекращение действия трудового договора с научно-педагогическим работником до истечения предусмотренного договором срока;
- признание несостоявшимся конкурсного отбора по соответствующей должности;

- длительное отсутствие научно-педагогических работников по уважительным причинам (болезнь, служебные командировки, отпуск, предоставляемый научно-педагогическим работникам в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ);
- привлечение для обеспечения учебного процесса преподавателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций, предприятий и учреждений, в соответствии с требованиями ФГОС.

4.5. Срок трудового договора, с научно-педагогическим работником, успешно прошедшим конкурсный отбор, определяется по соглашению сторон с учетом мотивированных мнений кафедры, ученого совета факультета, заведующего кафедрой, декана факультета (при наличии таковых мнений). Мотивированное мнение в письменной форме предоставляется в ученый совет, проводящий конкурсный отбор, не позднее 5 рабочих дней со дня его проведения.

При несогласованности мотивированных мнений в отношении сроков действия трудового договора с научно-педагогическими работниками, являющимися членами профсоюза, по их заявлению, Выборный профсоюзный орган составляет свое мотивированное мнение и представляет его работодателю не позднее 10 рабочих дней со дня проведения конкурсного отбора. Работодатель учитывает мотивированное мнение Выборного профсоюзного органа при принятии окончательного решения в отношении установления срока трудового договора.

Научно-педагогическим работникам предпенсионного возраста (мужчины 55-59 лет, женщины – 50-54 года), проработавшим в Университете не менее чем на одну ставку в течение последних 10 лет, успешно прошедшим конкурсный отбор, по их заявлению, как правило, устанавливается срок трудового договора не ранее срока наступления пенсионного возраста.

4.6. При заключении трудовых договоров не допускается ухудшение положения работника по сравнению с уровнем, установленным законодательством о труде и настоящим КД. В содержание трудового договора могут быть включены условия, улучшающие положение работника за счет бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета.

4.7. Все изменения и дополнения к трудовым договорам оформляются письменными дополнительными соглашениями между работником и работодателем по процедуре, аналогичной заключению трудового договора.

4.8. Работодатель обязан:

4.8.1. Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие повышению квалификации работников университета с отрывом или без отрыва от производства, в том числе, предусматривая в Плане финансово-хозяйственной деятельности выделение на эти цели необходимого объема средств.

4.8.2. Сохранять за работниками Университета, направляемыми на повышение квалификации с отрывом от работы, место работы и заработную плату по основному месту работы.

4.8.3. При направлении работника в служебную командировку внутри страны возмещать работнику расходы на командировку, в частности расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), в размерах, установленных Правительством РФ. Дополнительно работникам, направляемым в служебные командировки внутри страны, выплачивать суточные в размере не более 600 рублей из средств, полученных от приносящей доход деятельности, при условии, что средства на возмещение дополнительных суточных предусмотрены в планах финансово-хозяйственной деятельности университета, факультетов, иных структурных подразделений. Суточные выплачиваются в соответствии с приказом Ректора в пределах средств, имеющихся у соответствующего структурного подразделения Университета, по представлению руководителя структурного подразделения.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.9. Стороны договорились:

4.9.1. Не допускать экономически и (или) социально необоснованного сокращения штата. Увольнение преподавателей и иных сотрудников, связанное с сокращением штата или численности, производится только после взаимного обсуждения такой акции сторонами КД.

4.9.2. При сокращении штата преимущественное право на оставление на работе помимо категорий работников, определенных ст. 179 ТК РФ, имеют следующие категории работников:

- работники, награжденные государственными и (или) отраслевыми наградами;
- работники, проработавшие в университете более 20 лет, – в течение двух лет перед достижением ими возраста, дающего право на пенсию по возрасту;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- многодетные родители (три и более детей).

4.10. Выборный профсоюзный орган обязуется предусматривать в своей смете доходов и расходов средства для выплаты дополнительной материальной помощи работникам – членам профсоюза в связи с их сокращением. Материальная помощь выплачивается членам профсоюза, имеющим профсоюзный стаж в Университете не менее 10 лет. Размер материальной помощи в связи с сокращением определяется решением Президиума профкома работников ПГНИУ.

4.11. В тех случаях, когда трудовое законодательство РФ ограничивает увольнение работника условием получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, это мотивированное мнение должно быть получено от Выборного профсоюзного органа либо его президиума.

4.12. При увольнении работника, когда причиной увольнения является заболевание либо получение инвалидности, при наличии коллегиального медицинского заключения с учетом мнения Выборного профсоюзного органа или его президиума работнику производится единовременная выплата из средств, полученных от приносящей доход деятельности, в размере минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ на день увольнения, а лицам, проработавшим в университете не менее 20 лет, – в размере 1,5 оклада (должностного оклада).

Выплата производится при условии добросовестной работы и отсутствия нарушений трудовой дисциплины за два предыдущих года.

4.13. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по достижении им пенсионного возраста ему выплачивается единовременная выплата в следующем размере:

- при общем стаже работы в Университете свыше 10 лет – 1 оклад (должностной оклад);
- при общем стаже работы в Университете свыше 15 лет – 2 оклада (должностных оклада);
- при общем стаже работы в Университете свыше 20 лет – 3 оклада (должностных оклада).

Указанная выплата производится за последний месяц работы из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Основанием для выплаты данной надбавки является приказ об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Данная выплата предоставляется работнику один раз за все время работы в университете.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени (продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы в каждый день недели; продолжительность, время начала и окончания ежедневного перерыва для отдыха и питания) работников Университета устанавливается в

соответствии с нормативными правовыми актами, КД, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Учет рабочего времени, контроль за своевременным началом и окончанием рабочего дня ведет работодатель, в том числе с помощью автоматизированной системы учета рабочего времени и технических средств доступа на территорию университета. Контроль за использованием рабочего времени и перерыва для отдыха и питания осуществляется непосредственным руководителем.

5.2. Профессорско-преподавательскому составу (ППС) в Университете устанавливается суммированный учет рабочего времени Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ПГНИУ, трудовым договором, Нормами времени для расчета объема работы, выполняемой ППС (далее – Нормы времени), а также графиком учебного процесса. Нормированная часть рабочего времени ППС включает учебную, методическую, научную и воспитательную работу и составляет не более 1500 часов за учебный год. Индивидуальный объем часов по всем видам работ ППС устанавливается заведующим кафедрой после обсуждения на заседании кафедры с учетом методической, научной и воспитательной работы преподавателя, согласовывается с деканом факультета, утверждается проректором по учебной работе университета и не может превышать 1500 часов за учебный год. Учебная нагрузка, порученная преподавателю сверх объема, предусмотренного индивидуальным учебным планом, включая выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, оформляется и оплачивается в установленном порядке. Размер оплаты в данном случае устанавливается по соглашению сторон.

5.3. Учебная нагрузка преподавателя на учебный год определяется в соответствии с Отраслевым соглашением, Уставом ПГНИУ и составляет не более 900 часов на ставку.

5.4. Обязательным является присутствие преподавателей в Университете в соответствии с расписанием учебных занятий, планами и графиками работ и мероприятий, принятыми (утвержденными) в установленном порядке во время видов работ, предусмотренных Нормами времени (подразделы 1, 2, 5 раздела 2) и в других случаях определенных локальными нормативными актами Университета, письменным распоряжением заведующего кафедрой и/или декана и/или ректора (проректора).

5.5. При планировании расписания предусматривается:

- выделение преподавателям не менее одного дня в неделю, свободного от аудиторных занятий, для проведения научно-исследовательской, учебно-методической работы, повышения квалификации, за исключением случаев, когда преподаватель работает в Университете более чем на одну ставку либо с согласия преподавателя;

- проведение преподавателем аудиторных занятий в течение дня в пределах 6 астрономических часов, за исключением случаев, когда преподаватель работает в Университете более чем на одну ставку, либо с согласия преподавателя;

- при планировании проведения преподавателем 6 академических часов и более аудиторных занятий в течение одного дня – перерыв для питания продолжительностью не менее 30 мин.

5.6. Дежурным учебных корпусов и общежитий, операторам тепловых пунктов, дежурным по КПП, работникам смен отдела обеспечения правопорядка и иным работникам университета, работающим посменно, круглосуточно или в ночное время, ведется суммированный (за год) учет рабочего времени. Сверхурочная работа не должна превышать норму, установленную законодательством РФ – не более 120 часов в год.

5.7. Для всех других категорий работников университета (кроме п. 5.2, 5.6.) устанавливается понедельный учет рабочего времени, если иное не установлено локальными актами университета или трудовым договором (например, отдельным водителям установлен месячный учет рабочего времени). Режим работы устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), трудовыми договорами и графиками, утвержденными ректором (проректором) с учетом мнения Выборного профсоюзного органа.

5.8. Для работников, занятых в учебном процессе, выходным днем является воскресенье, а для других категорий работников – суббота и воскресенье, если иное не установлено правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, либо трудовым договором.

5.9. Привлечение работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и Выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) ректора (проректора).

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

5.10. По письменному соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполное рабочее время, режим гибкого рабочего времени. С учетом мнения выборного профсоюзного органа работнику может производиться разделение рабочего дня на части.

В летний период (с 1 июня по 31 августа) работникам из числа учебно-вспомогательного, административно-управленческого и прочего обслуживающего персонала, по их письменному заявлению, может быть установлен сокращенный рабочий день, в день предшествующий выходному (праздничному) с окончанием работы не позднее 15.00 при условии сохранения общей продолжительности рабочей недели.

5.11. Совместительство в Университете регулируется трудовым законодательством РФ. При этом внутреннее совместительство в интересах работников разрешается более чем по одному трудовому договору.

5.12. Очередной оплачиваемый отпуск работникам Университета предоставляется, как правило, в каникулярное время, без нарушения хода учебного процесса, по графику, утвержденному ректором (проректором), с учетом мнения Выборного профсоюзного органа. В соответствии с трудовым законодательством РФ ветеранам труда и некоторым другим категориям работников отпуск может быть предоставлен по их письменному заявлению в удобное для них время.

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

5.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

5.14. Работнику Университета по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с оплатой из средств, полученных от приносящей доход деятельности:

- продолжительностью 3 рабочих дня в случаях свадьбы работника или свадьбы детей; смерти членов семьи работника (родителей, детей, супруга или супруги, братьев, сестер);

- продолжительностью 1 рабочий день матери или отцу первоклассника в день начала учебного года.

5.15. По письменному заявлению работника, согласованному с руководителем подразделения, ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 дней в случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса РФ, а также:

- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет;
- родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

5.16. Работникам Университета при заключении трудового договора либо дополнительного соглашения к трудовому договору – по представлению руководителя структурного подразделения и (или) проректора по соответствующему направлению деятельности – ректором может устанавливаться дополнительный оплачиваемый отпуск с

оплатой из средств, полученных от приносящей доход деятельности, на срок не более 14 календарных дней в году.

Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с оплатой из средств, полученных от приносящей доход деятельности, на срок не менее 3 и не более 5 календарных дней в году. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск определяется в соответствии с приказом ректора.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Университета состоит из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Университет самостоятельно, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих и компенсационных выплат.

6.3. Порядок и условия оплаты труда, установление размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, Положением о порядке установления выплат компенсационного характера, которые являются неотъемлемой частью КД (Приложения 2 – 4), и иными локальными нормативными актами Университета.

6.4. В случаях, когда система оплаты труда работников Университета предусматривает увеличение размера оклада (должностного оклада) или установление выплат стимулирующего характера, то изменение оплаты труда осуществляется в следующем порядке:

6.4.1. Работники имеют право на перевод на более высокий квалификационный уровень и установление более высокого оклада (должностного оклада) в случаях:

– получения работниками документа об образовании или восстановлении документов об образовании;

– присуждения ученой степени кандидата или доктора наук,

– присвоения ученого звания профессора или доцента;

– присуждения ученой степени доктора философии (PhD).

Изменение квалификационного уровня и оклада (должностного оклада) производится после предоставления работником соответствующих подтверждающих документов со дня изменения данного условия трудового договора соглашением сторон в письменной форме.

6.4.2. При награждении государственными наградами, знаками отличия в области образования, почетными званиями ПГНИУ и др. (в соответствии с п. 3.1.3. Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера) – со дня предоставления копии документа о награждении.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата в размере до 12 % от оклада (должностного оклада) устанавливается при наличии вредных факторов, до 24 % от оклада (должностного оклада) – при наличии особо вредных факторов. Выплаты производятся с учетом мнения Выборного профсоюзного органа, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По письменному заявлению работника

сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, соответствующего количеству часов сверхурочной работы.

6.7. Для обеспечения воспроизводства научных кадров, материальной поддержки молодых исследователей Работодатель формирует фонд поддержки научно-исследовательских работ молодых научно-педагогических работников (в возрасте до 30 лет). Порядок формирования и направления расходования средств указанного фонда определяется Положением, принимаемым с учетом мнений Ученого Совета ПГНИУ и Совета молодых ученых.

6.8. В случаях, когда максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого из средств фонда социального страхования РФ, ниже, чем установленная заработная плата работника, разница может быть выплачена в форме доплаты из средств работодателя, полученных от приносящей доход деятельности, в пределах средств, имеющихся у соответствующих подразделений университета.

Данная выплата осуществляется на основании приказа ректора, по представлению расчетного отдела сотрудников, согласованному с руководителем структурного подразделения, с указанием источника выплаты заработной платы.

6.9. Изменения размеров заработной платы, связанные с изменением нормативных правовых актов, производятся по правилам, указанным в данных актах. Каждый случай задержки реализации изменений в нормативно-правовых актах, произошедших по вине работодателя, и, как следствие, неправильного начисления заработной платы подлежит служебному расследованию, а при необходимости – дисциплинарному наказанию ответственных исполнителей.

6.10. Выплаты заработной платы производятся в следующие сроки: за первую половину текущего календарного месяца – с 25-го по 27-е число месяца, за вторую половину – с 10-го по 12-е число следующего календарного месяца путем перечисления денежных средств на персональные банковские карточные и иные счета работников по их личным заявлениям.

6.11. Расчетные листы по заработной плате по форме, утвержденной приказом ректора с учетом мнения выборного профсоюзного органа, выдаются персонально работникам либо на основании их доверенностей другим лицам не ранее 5-го числа следующего месяца.

6.12. Стороны считают, что средства, полученные от приносящей доход деятельности, сэкономленные по статье «Оплата труда», могут быть направлены на стимулирование работников и оказание им материальной помощи.

6.13. С целью совершенствования системы оплаты труда в университете стороны договорились:

6.13.1. Рассматривать вопросы, связанные с обеспечением социально-трудовых прав работников, на заседаниях Ученого совета университета, заседаниях профкома работников.

6.13.2. Совместно разрабатывать критерии оценки качества работы профессорско-преподавательского состава и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат. В срок до 31 декабря 2014 г. Подготовить и принять в установленном порядке изменения в положение «О порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГНИУ» (приложение №3), учитывающие введение формализованных критериев определения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями с учетом индивидуального вклада работника в достижение целевых показателей деятельности Университета, его структурных подразделений.

7. ОХРАНА ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

7.1. Стороны договорились, что обеспечение сохранения жизни и здоровья работников, создание безопасных условий их труда является одним из важнейших приоритетов деятельности Университета. Условия труда научно-педагогических

работников Университета должны в максимальной степени содействовать эффективному преподаванию, научной и исследовательской деятельности и обеспечивать возможность выполнять стоящие перед ними профессиональные задачи.

7.2. Работодатель обеспечивает условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и охрану труда работников. Перечень необходимых мероприятий предусматривается ежегодным Соглашением о плане мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний (далее – Соглашение об охране труда), которое принимается Сторонами с учетом предложений работников и является частью КД.

7.3. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасных условий труда, обучение работников безопасным приемам работы, специальную оценку условий труда в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда. Размер выделяемых средств определяется планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на каждый календарный год.

Работодатель обязуется обеспечить полное и своевременное выполнение Соглашения об охране труда. В исключительных ситуациях, по соглашению Сторон, допускается перенос мероприятий не выполненных в текущем году, на следующий календарный год с соответствующим увеличением объема средств на следующий календарный год.

7.4. Работодатель совместно с Выборным профсоюзным органом, разрабатывает Положение по системе управления охраной труда в университете (СУОТ) в соответствии с нормативными документами.

7.5. Комиссия Университета по охране труда, созданная на паритетной основе (в соответствии со ст. 218 ТК РФ) из представителей работодателя и профсоюзной организации работников ПГНИУ, осуществляет контроль за условиями и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда в соответствии с Положением о комиссии ПГНИУ по охране труда и Положением об административно-общественном (трехступенчатом) контроле за охраной труда в ПГНИУ.

7.6. Работодатель разрабатывает порядок использования средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях проведения предупредительных мер по сокращению случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний (проведение периодических медицинских осмотров, санаторно-курортное лечение и оздоровление сотрудников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечение средствами защиты, организация специальной оценки условий труда).

7.7. Работодатель создает комиссию, в которую делегируются представители профсоюзного комитета, для организации и проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом РФ от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" и другими нормативными документами.

7.8. Работникам отдела обеспечения правопорядка университета предоставляется бесплатно форменная (специальная) одежда.

7.9. Работникам подразделений университета с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

7.10. Работники Университета, работающие в неблагоприятных условиях труда (Приложение 8), обязаны проходить периодические медицинские осмотры в сроки, установленные приказом ректора. В случаях неисполнения указанной обязанности работник отстраняется от работы. После этого решается вопрос о его дисциплинарной ответственности и (или) расторжении трудового договора согласно правилам, предусмотренным ТК РФ.

7.11. Работодатель обеспечивает готовность учебных корпусов и общежитий к началу учебного года, а также содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений и рабочих мест, мест общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими и противопожарными нормами и правилами.

7.12. Безопасность и готовность лабораторий, аудиторий, учебных корпусов, общежитий к новому учебному году в начале сентября проверяет комиссия по охране труда с привлечением представителей профкома студентов. Результаты проверки доводятся до сведения работников через деканов, заведующих кафедрами, руководителей и профсоюзный актив подразделений.

Для создания благоприятных условий труда преподавателей аудитории, рассчитанные на лекционные потоки, превышающие 100 человек, должны быть оборудованы звукоусиливающей техникой и техническими средствами обучения.

7.13. Работодатель обеспечивает на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность. В случае несоответствия температурного режима требованиям установленным СанПиН Работодатель обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15С–17С;
- прекращать работу в учебных, лабораторных и административных помещениях, если температура в них опускается ниже 15С;
- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах 29–31С;
- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32С.

7.14. В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников уполномоченные по охране труда профсоюзной организации университета вправе требовать от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

7.15. Работодатель не применяет каких-либо санкций к работнику, отказавшемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе в случае несоответствия теплового режима помещений гигиеническим требованиям. Работник немедленно сообщает о своем отказе от выполнения работы непосредственному руководителю. За работником в этом случае на время приостановки работ не по его вине сохраняется должность, рабочее место, а период отказа от работы до устранения опасности для жизни и здоровья работника оплачивается работодателем как простой по вине работодателя.

7.16. Деканы факультетов ежегодно отчитываются на заседаниях Ученого совета соответствующего факультета по вопросам охраны труда. Руководители других подразделений Университета отчитываются на собраниях коллектива работников данных подразделений. К обсуждению таких отчетов привлекаются профсоюзный актив, комиссия по охране труда и отдел по охране труда ПГНИУ.

7.17. Работодатель устанавливает единовременную выплату за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам университета (членам их семей) при причинении вреда здоровью или жизни работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в случаях:

- гибели работника – в размере 85000 руб.; а также оплата расходов, связанных с погребением;
- получения работником 1 группы инвалидности – в размере 50000 руб.;
- получения работником 2 группы инвалидности – в размере 35000 руб.;
- получения работником 3 группы инвалидности – в размере 21000 руб.

7.18. Работодатель, в соответствии с имеющимися финансовыми и материально-техническими возможностями, организует пропускной и внутриобъектовый режим и (или)

режим контроля доступа на территорию Университета для обеспечения личной безопасности работников, обеспечения пожарной безопасности и антитеррористической защиты.

8. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

8.1. Стороны исходят из того, что работодатель:

8.1.1. На решение социальных вопросов работников, реализацию социальных программ, ежегодно предусматривает в плане финансово-хозяйственной деятельности средства, сверх означенных в разделе 6 настоящего КД в размере не менее 1750 тыс. руб. из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Финансирование социальных программ осуществляется с учетом ежегодного роста расходов в расчете на одного работника.

8.1.2. Осуществляет регистрацию заявлений, а при наличии средств приобретение и выдачу путевок на оздоровление и отдых детей работников за счет средств, от приносящей доход деятельности; использует иные формы содействия работникам в оздоровлении их детей.

8.1.3. Обеспечивает ежегодную вакцинацию работников против гриппа, а также против клещевого энцефалита – для работников, проводящих полевую практику студентов.

8.1.4. По ходатайству Выборного профсоюзного органа бесплатно предоставляет возможность для организации физкультурно-оздоровительных занятий с работниками Университета в Зале игровых видов спорта (не менее 6 часов в неделю), в зале Аэробики (не менее 6 часов в неделю). Работодатель предоставляет работникам право бесплатного пользования спортивным инвентарем и иными спортивными сооружениями на время, в которое они не используются в учебном процессе со студентами.

8.1.5. Оказывает материальную помощь работникам в связи с рождением ребенка, смертью близкого родственника, кражей или стихийным бедствием, для оплаты лечения, покупки дорогостоящего лекарства, приобретения санаторно-курортной путевки по рекомендации медицинского учреждения, в связи с тяжелым материальным положением и в других случаях.

Для получения материальной помощи подается заявление на имя ректора с ходатайством руководителя подразделения и Выборного профсоюзного органа.

8.1.6. Выделяет в случае необходимости транспортные средства работникам для личных нужд.

8.2. Выборный профсоюзный орган:

8.2.1. Ведет регистрацию больничных листов, проводит анализ заболеваемости и вносит предложения в комиссию по социальному страхованию Университета по оказанию медицинских и оздоровительных услуг.

8.2.2. В смете доходов и расходов профсоюзной организации ежегодно предусматривает средства на оказание материальной помощи, проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза и их детей.

Порядок использования средств определяется решением Выборного профсоюзного органа.

8.3. Работодатель и Выборный профсоюзный орган, договорились:

8.3.1. При наличии денежных средств использовать разные способы оздоровления работников – санаторно-курортное лечение, лечение в санатории-профилактории Университета и др.

8.3.2. Координировать деятельность по вопросам медицинского обслуживания и оздоровления работников, оздоровления и отдыха детей работников через комиссию по социальному страхованию университета. Комиссия создается на паритетной основе из представителей сторон и в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии по социальному страхованию ПГНИУ.

8.3.3. Осуществлять контроль за организацией питания в столовых, буфетах, предусматривать в них обеспечение минимального ассортимента дешевых

блюд, диетических блюд в течение всего рабочего дня, а также должного уровня культуры обслуживания.

8.3.4. Проводить совместно праздничные мероприятия, посвященные Дню Победы, Дню пожилого человека, Новому году, содействовать в проведении иных праздничных мероприятий в Университете и его подразделениях.

Для проведения новогодних мероприятий работодатель оплачивает стоимость детских новогодних подарков, а профсоюзный комитет – новогодних представлений для детей членов профсоюза.

8.3.5. Оказывать материальную помощь одиноким неработающим пенсионерам – ветеранам университета, вышедшим на пенсию из Университета.

8.3.6. Ходатайствовать перед органами социального обеспечения об оказании помощи одиноким престарелым пенсионерам; перед администрацией районов и иных муниципальных образований – о предоставлении мест детям работников в дошкольных детских учреждениях.

8.3.7. Проводить работу по решению жилищных вопросов работников в соответствии с законодательством и Положением о порядке предоставления жилых помещений в общежитиях Университета

8.4. Выборный профсоюзный орган осуществляет постановку на учет работников Университета, нуждающихся в улучшении жилищных условий, своевременно размещает в открытых источниках информацию о возможностях улучшения жилищных условий.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением КД осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующий орган по труду, зарегистрировавший КД, а также профсоюзная правовая инспекция.

9.2. Представителями сторон социального партнерства, осуществляющими контроль за выполнением КД, являются члены созданной комиссии по ведению коллективных переговоров и подготовке проекта КД в количестве 12 человек с равным представительством от работодателя и профкома. Результаты работы комиссии доводятся до сведения администрации и работников.

Заслушивание и утверждение итогов выполнения КД, отчетов о работе комиссий по охране труда, по социальному страхованию, по трудовым спорам осуществляется на конференции научно-педагогических работников, представителей иных категорий работников и обучающихся, которая проводится не реже одного раза в 3 года.

9.3. В порядке контроля за выполнением КД администрация и Выборный профсоюзный орган имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

9.4. При возникновении у работников спора с работодателем, связанного с применением КД, они могут обратиться в Выборный профсоюзный орган для разрешения спорной ситуации с участием профкома или его представителя в оперативном порядке. Помощь Выборного профсоюзного органа в разрешении споров, связанных с применением настоящего КД, оказывается работникам, являющимся членами профсоюза, а другим работникам – не членам профсоюзной организации, обозначенной в п. 1.7, только при условии, если они уполномочили в письменном виде выборный профсоюзный орган представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Если спор не разрешен, то он рассматривается в порядке, установленном законодательством РФ.

9.5. Лица, нарушившие установленный порядок переговоров, не предоставившие информацию, необходимую для коллективных переговоров, осуществления контроля за выполнением КД, а также виновные в неисполнении или нарушении КД, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом университета, имеют целью способствовать укреплению дисциплины труда, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества и эффективности труда в университете, воспитанию у работников ответственности за результаты педагогической, научной, административной, хозяйственной и иных видов деятельности университета.

2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для выполнения всеми работниками университета, в том числе в филиалах, институтах, иных структурных подразделениях университета, и доводятся им под роспись.

3. Дисциплина труда – обязательное для всех работников в университете подчинение правилам поведения, определенным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами РФ о труде и образовании, коллективным договором, Уставом университета, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами университета, а также трудовыми договорами.

4. Под администрацией в данных Правилах внутреннего трудового распорядка понимаются должностные лица университета, наделенные полномочиями по управлению персоналом: ректор, проректоры, работники отдела кадров, бухгалтерии, деканы, заведующие кафедрами, руководители обособленных и иных структурных подразделений.

5. Для обеспечения соблюдения работниками дисциплины труда администрация университета создает необходимые организационные и экономические условия.

В филиалах университета на основе настоящих Правил внутреннего трудового распорядка могут в установленном порядке разрабатываться правила внутреннего трудового распорядка филиала.

6. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией университета в соответствии с предоставленными ей правами, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, – и при участии выборных профсоюзных органов.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ

9. Подбор кандидатов на вакантные должности ведут ректор, проректоры, деканы факультетов, заведующие кафедрами и руководители иных структурных подразделений университета совместно с отделом кадров.

Лица, принимаемые в университет на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, должны иметь квалификацию в соответствии с квалификационными (тарифно-квалификационными) требованиями, установленными Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, иными нормативными актами РФ. Квалификация должна быть подтверждена соответствующими документами (дипломы, аттестаты, сертификаты, удостоверения, трудовые книжки и т.п.)

10. С лицами, принимаемыми на работу в университет, заключается трудовой договор в установленном трудовым законодательством порядке.

11. Право подписания трудового договора со стороны университета принадлежит ректору университета. Проректоры пользуются правом приёма на работу на основании

доверенности, выданной ректором, или при наличии приказа (распоряжения) об исполнении обязанностей ректора. Приказом или доверенностью, выданной ректором, право заключения трудовых договоров может быть передано руководителям структурных подразделений и иным должностным лицам ПГНИУ.

12. Оформление приёма на работу производится кадровыми службами университета, в том числе кадровыми службами филиалов, институтов и иных обособленных структурных подразделений университета.

При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу в университет, предъявляет работнику кадровой службы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации, подготовке (переподготовке) по определенной профессии (специальности) или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, в соответствии с квалификационными требованиями по определенной должности, профессии, специальности, виду деятельности;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную по форме и в порядке, установленном МВД Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются кадровыми службами университета.

13. Со всеми лицами, поступающими на работу в университет, трудовые договоры заключаются после обязательного предварительного медицинского освидетельствования.

Отделом охраны труда ежегодно составляются и доводятся до сведения работников списки работников, обязанных проходить периодические медицинские освидетельствования.

14. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в университете, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, производится по трудовому договору, заключенному на срок до 5 лет или на неопределенный срок. При замещении должностей научно-педагогических работников заключению трудового договора предшествует процедура конкурсного отбора в соответствии с Положением о порядке замещения указанных должностей, утвержденным в порядке, установленном Правительством РФ.

15. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов, заключения трудовых договоров и утверждения в должности деканов и заведующих кафедрами определяется Уставом университета, а также Положением о выборах деканов и заведующих кафедрами, утвержденным ректором, в соответствии с законодательством РФ о труде и образовании.

16. К педагогической деятельности в университете допускаются лица, имеющие образовательный ценз, определяемый в порядке, установленном типовым положением о вузе, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и

здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности¹;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

В целях определения соответствия работников из числа профессорско-преподавательского состава, а также лиц, принимаемых в университет на педагогическую работу, указанным в данном пункте требованиям, администрация требует от них представления необходимых документов - дипломов, аттестатов, справок и т.п.

17. Приём на работу оформляется приказом ректора (иного должностного лица, наделенного полномочиями приема на работу, в соответствии с приказом (распоряжением) или доверенностью, выданной ректором) на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку. В трудовую книжку работника производится запись о приеме на работу.

18. При приеме на работу администрация университета обязана:

а) потребовать от лица, принимаемого на работу в университет, предоставления необходимых для заключения трудового договора документов;

б) направить указанное лицо в учреждение здравоохранения для прохождения предварительного медицинского освидетельствования;

в) ознакомить работника с Уставом университета, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, под роспись;

г) проинструктировать работника по охране труда (вводный инструктаж) и мерам пожарной безопасности;

д) после предоставления работником необходимых документов, прохождения предварительного медицинского освидетельствования, прохождения вышеуказанного инструктажа, а также иных установленных законом процедур (конкурсный отбор, выборы и т.п.), оформить письменный трудовой договор;

е) в течение 3 дней со дня заключения трудового договора и в соответствии с его условиями издать приказ о приеме на работу и ознакомить с ним работника под расписку;

ж) организовать инструктаж и обучение работника на рабочем месте;

з) не допускать к работе лиц, не представивших необходимые документы, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, обязательное медицинское освидетельствование, не ознакомленных с вышеуказанными локальными актами университета;

и) выдать работнику электронный пропуск установленного образца для входа на территорию университета и автоматического учета рабочего времени.

19. Ознакомление с Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ПГНИУ, должностной инструкцией (инструкцией), инструктаж на рабочем месте производит руководитель структурного подразделения, в которое принимается работник; направление на предварительное медицинское освидетельствование, составление проектов трудового договора, приказа о приеме на работу, ознакомление с приказом о приеме на работу, оформление трудовой книжки –

¹ С учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 18.07.2013 г. № 19-П.

отдел кадров; проводит вводный инструктаж по охране труда и мерам пожарной безопасности – отдел охраны труда и соответствующие должностные лица хозяйственного управления; ознакомление с Положением о пропускном режиме производит подразделение, выдающее электронный пропуск.

20. Лицо, поступающее на работу в ПГНИУ:

а) предоставляет администрации вышеуказанные действительные документы, необходимые для заключения трудового договора;

б) проходит предварительное медицинское освидетельствование;

в) лично представляет трудовой договор и иные документы, связанные с оформлением приема на работу, для визирования и подписи должностных лиц и в отдел кадров;

г) проходит вводный инструктаж и первичный инструктаж на рабочем месте в соответствии с установленным порядком, изучает инструкцию по охране труда и должностную инструкцию (инструкцию), ознакомливается с Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ПГНИУ.

21. Конкретные условия трудового договора определяются по соглашению между работником и ректором (проректором, иным должностным лицом, наделенным правом заключения трудовых договоров).

Руководители структурных подразделений совместно с работниками кадровых служб принимают участие в оформлении и определении условий трудового договора, несут ответственность за качество подбора кадров, своевременное и правильное оформление трудовых отношений с подчиненными им работниками.

22. Допустить работника к работе может только должностное лицо, имеющее право заключения трудового договора.

Фактическое допущение к работе с ведома или по распоряжению должностного лица, имеющего право заключения трудового договора, считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом. В этом случае трудовой договор и приказ о приеме на работу должны быть оформлены в установленном порядке в течение 3 дней со дня фактического допуска к работе.

23. При заключении трудового договора в нем, в соответствии с трудовым законодательством, по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются в полной мере положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

24. Военнообязанные и лица, подлежащие призыву, принятые на работу в университет, обязаны встать на воинский учёт в отделе воинского учета университета в трёхдневный срок с момента принятия на работу.

25. На всех работников университета, для которых эта работа является основной, проработавших в университете свыше 5 дней, работниками кадровых служб университета оформляются и ведутся трудовые книжки в порядке, установленном трудовым законодательством. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, о выполняемой им работе, а также о поощрениях и награждениях за успехи в работе. Взыскания в трудовую книжку не записываются. В трудовую книжку также не вносятся сведения о периодах обучения в университете и иных образовательных учреждениях, в том числе в аспирантуре и докторантуре.

Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится администрацией по месту основной работы по просьбе работника на основании приказа администрации предприятия, учреждения, организации, где работник принят на работу по совместительству. В таком же порядке производится запись об увольнении с этой работы.

III. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

26. Право изменения трудовых договоров со стороны университета принадлежит ректору университета. Проректоры пользуются правом изменения трудовых договоров на основании доверенности, выданной ректором, или при наличии приказа (распоряжения) об исполнении обязанностей ректора. Приказом или доверенностью, выданной ректором, право изменения трудовых договоров может быть передано руководителям структурных подразделений и иным должностным лицам ПГНИУ.

Перевод на другую работу в университете по инициативе администрации, то есть изменение трудовой функции (изменение должности, структурного подразделения и др.) или изменение условий трудового договора (изменение режима рабочего времени, разряда оплаты труда и др.), а равно перевод на постоянную работу в другую организацию допускается только с письменного согласия работника. Перевод на другую работу (изменение условий трудового договора) может быть произведен также и по письменному заявлению работника. Перевод на другую работу (изменение условий трудового договора) оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом.

27. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, администрация обязана с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы либо при отказе работника от перевода трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудовым кодексом Российской Федерации.

28. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции.

О предстоящих изменениях, а также причинах, вызвавших эти изменения, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в университете работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. Все изменения и дополнения к трудовым договорам оформляются письменным документом (соглашением, заявлением, представлением и т.п.), подписываемым работником и ректором (проректором) и реализуются изданием соответствующих приказов.

IV. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ (УВОЛЬНЕНИЕ)

30. Право прекращения трудовых договоров со стороны университета принадлежит ректору университета. Проректоры пользуются правом прекращения трудовых договоров на основании доверенности, выданной ректором, или при наличии приказа (распоряжения) об исполнении обязанностей ректора. Приказом или доверенностью, выданной ректором, право прекращения трудовых договоров может быть передано руководителям структурных подразделений и иным должностным лицам ПГНИУ.

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям и в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

31. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

32. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении соответствующего сезона (ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации).

Истечение срока трудового договора с научно-педагогическим работником является основанием прекращения трудовых отношений в случаях непредставления работником заявления для участия в конкурсном отборе в установленный срок или если работник не прошел конкурсный отбор на Ученом совете (совете) университета, факультета, филиала, института.

33. Работник университета имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно (подачей заявления) за 2 недели до увольнения (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации). Указанный срок исчисляется со дня, следующего за днем подачи заявления соответствующему должностному лицу, и истекает на 14-ый день. В отдельных случаях, по письменному соглашению между работником и администрацией, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения 2-х недельного срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено объективной невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), трудовой договор должен быть расторгнут в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения указанного срока предупреждения работник вправе отозвать поданное заявление.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник может прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

34. Основаниями для увольнения педагогических работников также являются (ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава университета;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (если работник занимает должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок).

Увольнение преподавателей в связи с сокращением штата производится, как правило, по окончании учебного года.

35. Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора университета. Приказ доводится уволенному под роспись.

36. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку (с внесенной в нее записью об увольнении) и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона, без сокращений. Днем увольнения считается последний день работы.

При расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по старости, с зачислением в высшее или среднее профессиональное учебное заведение либо в аспирантуру и по другим причинам, с которым законодательство связывает предоставление определённых льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

V. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

37. В целях обеспечения соблюдения установленного внутреннего трудового распорядка каждый работник университета обязан:

а) выполнять Устав университета, коллективный договор, настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о пропускном режиме; должностную инструкцию (инструкцию, рабочую инструкцию, инструкцию на рабочем месте);

б) соблюдать дисциплину труда;

в) знать и добросовестно выполнять свои должностные обязанности, планы работы, график учебного процесса, расписание занятий и учебное поручение, соблюдать правила пожарной безопасности и технику безопасности при работе с приборами и оборудованием, техникой;

г) совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки;

д) бережно относиться к имуществу университета, не допускать его порчи и утраты, содержать своё рабочее место, оборудование в исправном состоянии, соблюдать чистоту в рабочих помещениях и на территории университета;

е) соблюдать установленные нормы труда;

ж) не допускать употребления алкогольных напитков в рабочее время и на рабочих местах, а также курение в не установленных местах;

з) не допускать использования помещений и территории университета в целях, не предусмотренных уставными целями и задачами университета и с нарушением установленного порядка;

и) своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения ректора и проректоров, распоряжения руководителей подразделений, решения Учёных советов (советов) университета, факультетов, филиалов, институтов;

к) постоянно стремиться к повышению общей культуры, нравственному и физическому совершенствованию, заботиться о своём здоровье и здоровье окружающих, расширять свой общий кругозор;

л) при неявке на работу незамедлительно поставить об этом в известность руководителя соответствующего подразделения; в случае болезни представить листок нетрудоспособности (справку), выданный медицинским учреждением в установленном порядке.

38. Каждый работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

б) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договорам;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового договора, коллективного договора и локальным нормативным актом об оплате труда в университете;

г) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

д) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

е) объединение, вступление в профсоюзы для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

ж) участие в управлении университетом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом университета и коллективным договором;

з) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;

и) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

к) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

39. Работники университета имеют также иные права, предусмотренные законодательством РФ, Уставом университета, коллективным договором и трудовым договором.

VI. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

41. В целях обеспечения соблюдения установленных Правил внутреннего трудового распорядка администрация университета обязана:

а) создать условия для эффективного труда всех категорий работников в университете;

б) определять и при необходимости корректировать функциональные обязанности работников университета, обеспечивать работников рабочими местами, соответствующими санитарным нормам, нормам труда и техники безопасности, информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими принадлежностями, необходимыми для выполнения трудовой функции;

в) своевременно составлять и доводить до сведения профессорско-преподавательского состава расписание учебных занятий и утверждать на предстоящий учебный год индивидуальные планы учебной, методической, научно-исследовательской и других видов работ.

г) создавать условия для улучшения качества подготовки и воспитания специалистов с учетом требований современного производства, новейших достижений науки, техники и культуры, перспектив их развития и научной организации труда, организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения, механизировать тяжелые и трудоемкие работы в учебно-производственных мастерских, лабораториях, учебно-опытных хозяйствах и подразделениях хозяйственного управления;

д) вести воспитательную работу с работниками, создавать им и совершенствовать условия для проведения культурно-массовой работы, занятий физической культурой, спортом и художественным творчеством;

е) своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями университета и личным вкладом каждого работника в деятельность университета;

ж) рассматривать:

- письма, жалобы, заявления и предложения работников и граждан, а также коллектива работников университета - в 30-дневный срок,

- предложения и рекомендации государственных органов и органов местного самоуправления - в установленные сроки, с сообщением о результатах их рассмотрения,

- предложения общественных организаций - в порядке, предусмотренном законодательством о деятельности таких организаций;

з) обеспечивать соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторские, экономические и воспитательные мероприятия, направленные на ее укрепление;

- и) неуклонно соблюдать и контролировать выполнение в университете законодательства РФ о труде и образовании;
- к) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;
- л) предоставлять установленные законодательством РФ льготы, гарантии и компенсации;
- м) обеспечивать работников специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты, в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с действующими нормами и положениями;
- н) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- о) обеспечивать исправное состояние помещений, систем отопления, водоснабжения, освещения, вентиляции, оборудования, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников, а также лиц, посещающих университет;
- п) правильно применять действующие условия нормирования и оплаты труда; выдавать заработную плату в установленные сроки;
- р) ежегодно составлять графики отпусков и обеспечивать в соответствии с ними предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам университета.

42. Администрация университета имеет право:

- а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
- б) вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- в) поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- г) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу университета и других работников и обучающихся, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- д) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- е) принимать локальные нормативные акты;
- ж) вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов.

VII. РЕЖИМ РАБОТЫ

43. Режим рабочего времени работников университета устанавливается, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

44. Работникам университета, за исключением ниже указанных категорий работников, установлена 5-ти дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов.

Продолжительность ежедневной работы:

- с понедельника по четверг - 8 часов 12 мин, с 8.30 до 17.30;
- в пятницу - 7 часов, 12 мин., с 8.30 до 16.30;

Перерыв для отдыха и питания - 48 мин, с 12.00 до 12.48.

Выходные дни – суббота и воскресенье.

45. Для отдельных категорий работников может быть установлена 6-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов.

При этом продолжительность ежедневной работы составляет:

- с понедельника по пятницу – 7 часов, с 8.30 до 16.30;
- в субботу – 5 часов, с 8.30 до 14.30;

Перерыв для отдыха и питания – 1 час, с 12.00 до 13.00.

Выходной день – воскресенье.

46. Для профессорско-преподавательского состава установлена 6-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени не более 36 часов, в пределах которого преподаватели осуществляют все виды учебной, методической, научно-исследовательской, воспитательной и другой работы, обусловленной занимаемой должностью, учебным поручением, графиком учебного процесса, расписанием занятий, учебным планом и планом научно-исследовательской работы. Общее рабочее время преподавателей не должно превышать 1500 часов в год, учитывается и отражается в учебном поручении и индивидуальном плане каждого преподавателя суммировано за учебный год.

Для деканов и заведующих кафедрами, в пределах 36-часовой рабочей недели, установлены дни обязательного нахождения в университете – понедельник, среда и пятница. Начало рабочего дня для указанных должностных лиц в эти дни – 9.00, окончание рабочего дня – 16.00. Перерыв для отдыха и питания – с 12.30 до 13.30.

47. Для медицинских работников санатория-профилактория (главный врач, врачи-специалисты, средний и младший медицинский персонал) установлена 5-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени не более 39 часов. Отдельным медицинским работникам в зависимости от должности (специальности) и характера работы может быть установлена иная продолжительность рабочего времени в соответствии с перечнем, установленным Правительством РФ.

48. Для учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающего учебный процесс, устанавливается 6-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов. Режим работы учебно-вспомогательного персонала (время начала и окончания работы в каждый день недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания ежедневного перерыва для отдыха и питания) в указанных пределах определяется, дополнительными соглашениями к трудовому договору.

На работников, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу, режим работы которых не определен указанными в данном пункте дополнительными соглашениями к трудовому договору, распространяется режим рабочего времени, установленный пунктом 45 настоящих Правил.

49. При необходимости работа отдельных категорий работников университета (водители, дежурные корпусов и общежитий, работники службы безопасности и др.) может быть организована по графику.

Графики рабочего времени, принятые с учетом мнения выборного профсоюзного органа в университете, утверждаются ректором (проректором) и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

50. Дежурным учебных корпусов и общежитий, операторам тепловых пунктов, дежурным по КПП, работникам смен отдела обеспечения правопорядка и иным работникам университета, работающим посменно, круглосуточно или в ночное время, устанавливается суммированный (за год) учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

51. Отдельным работникам ПГНИУ может быть установлен ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению ректора (проректора) при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, устанавливается локальным нормативным актом ПГНИУ, принимаемый с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Президенту университета устанавливается ненормированный рабочий день.

52. Для отдельных работников университета трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) может устанавливаться иная,

индивидуальный, режим работы с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации. В этом случае продолжительность ежедневной работы; время начала и окончания работы в каждый день недели; продолжительность, время начала и окончания ежедневного перерыва для отдыха и питания указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

53. Работникам, которым трудовым договором установлено неполное рабочее время (неполная ставка) режим работы (продолжительность ежедневной работы; время начала и окончания работы в каждый день недели; продолжительность, время начала и окончания ежедневного перерыва для отдыха и питания) устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

При отсутствии в трудовом договоре указанных в данном пункте условий, на работника, работающего на условиях неполного рабочего времени (на неполную ставку), распространяется режим рабочего времени, определенный 44 или 45 пунктами настоящих Правил (начало работы в 8.30) с перерасчетом продолжительности ежедневной работы на размер занимаемой ставки.

При необходимости работникам, указанным в данном пункте, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) может быть установлен режим гибкого рабочего времени. В этом случае время начала и окончания работы или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работник обязан отработать, а работодатель обязан обеспечить отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение указанных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца или других).

54. Привлечение работников к сверхурочным работам производится распоряжением ректора (проректора) с письменного согласия работника в случаях, установленных ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ст. 99). В иных случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа в университете.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Администрация обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

55. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

56. Администрация организует учет рабочего времени работников и контролирует выполнение работниками правил внутреннего трудового распорядка. При неявке на работу преподавателя администрация принимает необходимые меры по замене преподавателя или переносу занятий.

Учет рабочего времени, контроль за своевременным началом и окончанием рабочего дня ведется администрацией Университета, в том числе, посредством автоматизированной системы учета рабочего времени и технических средств контроля доступа на территорию университета.

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением профессорско-преподавательским составом индивидуальных планов осуществляется деканами факультетов и заведующими кафедрами.

57. По письменному приказу ректора (проректора) работники университета могут направляться в командировку – для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (за пределами города) на определенный срок.

Ответственность за обоснованность командировки несет руководитель структурного подразделения, направляющий работника в командировку. Для подготовки приказа о направлении работника в командировку руководителем структурного подразделения оформляется представление установленного образца. Командировка оформляется приказом. Работнику, направленному в командировку, выдается

командировочное удостоверение, в котором он обязан проставить отметки о прибытии и убытии из соответствующих пунктов командировки.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Расходы работника, связанные с командировкой (проезд, найм жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома ректора (проректора)), подлежат возмещению в порядке и размерах, определенных законодательством РФ, иными федеральными и региональными нормативными актами, а также коллективным договором университета.

VIII. ВРЕМЯ ОТДЫХА

58. Перерыв для отдыха и питания может предоставляться работникам и в иное время, чем это указано в пп. 44 и 45 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов. В этом случае время начала и окончания данного перерыва определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) или графиком работы.

В случаях, когда по условиям работы конкретное время перерыва установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочего времени. В этом случае порядок и место приёма пищи устанавливаются в Положении о структурном подразделении и в должностной инструкции (инструкции на рабочем месте, рабочей инструкции, инструкции).

Время перерыва для отдыха и питания в рабочее время не включается и используется работником по своему усмотрению.

59. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю - в субботу и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день - в воскресенье.

60. Нерабочими праздничными днями являются (ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации):

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

61. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в установленных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 119) случаях. В иных случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа в университете.

62. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни.

63. Работникам университета предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, включающий ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет представляется продолжительностью 31 календарный день.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск профессорско-преподавательскому составу предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам подразделений по защите гостайны (1-ый отдел) и по мобилизационной работе (2-ой отдел) предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) другим категориям работников университета предоставляется в соответствии с федеральными законами.

64. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, разрабатываемых руководителями структурных подразделений и утверждаемых ректором (проректором) с учетом мнения выборного профсоюзного органа в университете. При определении очередности отпусков руководители подразделений обязаны учитывать необходимость обеспечения нормального и бесперебойного функционирования факультетов, отделов и служб университета и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения учебного процесса и нормального хода работы в университете. Преподавателям отпуска предоставляются, как правило, в летний и зимний каникулярные периоды.

Отдельным категориям работников (ветеранам, работникам в возрасте до 18 лет, лицам, имеющим детей и др.) в соответствии с федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Утвержденные графики отпусков должны быть представлены в отдел кадров не позднее 15 декабря каждого года.

65. Продление ежегодного оплачиваемого отпуска производится в случае временной нетрудоспособности работника и в иных случаях, предусмотренных законами РФ.

Перенос ежегодного отпуска на следующий рабочий год допускается в исключительных случаях, в связи с производственной необходимостью, по соглашению между работником и работодателем. При этом отпуск должен быть использован не позднее окончания следующего рабочего года.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение 2 лет подряд, а также непредоставление отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

66. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются отдельным категориям работников, в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется согласно перечню производств, работ, профессий и должностей, утверждаемых Правительством РФ. На основании данного перечня отдел охраны труда ежегодно составляет и представляет на утверждение ректору (проректору) список работников, которым предоставляются указанные отпуска с указанием их продолжительности.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 календарных дней, за исключением президента университета.

Президенту университета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, за работу в условиях ненормированного рабочего дня продолжительностью 28 календарных дней.

67. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам работнику, по его заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность данного отпуска определяется по соглашению между работником и администрацией, исходя из необходимости обеспечения нормальной деятельности

подразделений университета и обстоятельств, вызвавших просьбу работника о предоставлении отпуска.

IX. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

68. Денежные выплаты работникам в университете производятся в порядке, определённом законодательством РФ, коллективным договором и Положением об оплате труда работников университета.

69. Выплата заработной платы работникам в университете производится, как правило, путем перечисления соответствующих денежных средств на специальные индивидуальные карточные и иные счета в кредитных организациях, открытые работниками.

X. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

70. Учебное расписание составляется деканатом в соответствии с графиком учебного процесса, согласуется с УМУ, утверждается проректором по учебной работе и не позднее чем за 10 дней до начала очередного семестра вывешивается на информационных стендах факультетов и размещается в ЕТИС. Для проведения факультативных занятий составляется отдельное расписание.

71. Устанавливается следующая продолжительность и порядок проведения занятий.

Продолжительность академического часа - 45 минут.

После окончания академического часа занятий устанавливается перерыв продолжительностью - 5 минут, а между парами - 10 минут.

В течение учебного дня устанавливается обеденный перерыв после третьей пары - 25 минут.

Распорядок учебных занятий

1-я пара	8.00 - 9.35
2-я пара	9.45 - 11.20
3-я пара	11.30 - 13.05
Обеденный перерыв - 25 минут	
4-я пара	13.30 - 15.05
5-я пара	15.15 - 16.50
6-я пара	17.00 - 18.35
7-я пара	18.40 - 20.15
8-я пара	20.25 - 22.00

72. До начала каждого учебного занятия (в перерывах между занятиями) в аудиториях (лабораториях, учебных мастерских, кабинетах) лаборанты подготавливают учебные и методические пособия, приборы и иное необходимое для проведения занятий оборудование.

Преподаватель, проводящий занятия, отвечает за общий порядок в аудитории и до начала занятия обязан проверить наличие учебных и методических пособий, наличие и работоспособность аппаратуры, приборов и иного учебного оборудования.

73. В каждой группе ведется журнал учета посещения студентами учебных занятий установленной формы, который хранится в деканате и ежедневно перед началом занятий выдается старосте, который отмечает в нем присутствующих и отсутствующих на занятиях студентов.

74. Преподаватель, проводящий занятие, подписывает журнал учета посещения студентами учебных занятий, указывает тему проводимого занятия и количество часов.

XI. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

75. За образцовое выполнение функциональных обязанностей, успехи в учебной, научной, методической и иных видах деятельности, а также за другие достижения в работе к работникам университета применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) премирование;
- в) награждение Почетной грамотой университета;
- г) награждение ценным подарком.

При применении поощрений должно обеспечиваться сочетание материального и морального стимулирования труда.

Поощрения объявляются приказами ректора, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

76. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники университета могут быть представлены решением Ученого совета университета к государственным наградам.

XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

77. Нарушение дисциплины труда, то есть противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него законодательством Российской Федерации, Уставом университета, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией (инструкцией), иными нормативными актами трудовых обязанностей (трудоустройстве, функциональных обязанностей, должностных обязанностей), влечет за собой применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

78. За нарушение трудовой дисциплины администрация университета применяет в отношении работников университета следующие взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение из университета.

Помимо предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации общих оснований, основаниями увольнения научно-педагогического работника по инициативе работодателя являются:

- а) повторное в течение года грубое нарушение Устава университета;
- б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося.

79. Дисциплинарные взыскания объявляются приказами ректора. Приказ доводится работнику под расписку не позднее 3-х дней со дня издания приказа. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

80. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания. Отказ от дачи письменного объяснения или непредставление письменного объяснения в установленный срок оформляются специальным актом за подписью, как правило, не менее трёх лиц.

81. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

82. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

83. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

84. Администрация по своей инициативе или ходатайству руководителя подразделения может издать приказ о снятии взыскания до истечения года со дня наложения взыскания, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

85. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работникам, как правило, не применяются.

86. Работники, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического и токсического опьянения, администрацией к работе не допускаются. О причинах недопуска к работе комиссией в составе не менее трёх человек составляется подробный акт с указанием признаков алкогольного, наркотического, токсического опьянения.

ХIII. ОХРАНА, САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКОЕ, ПРОТИВОПОЖАРНОЕ СОСТОЯНИЕ И ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ И НА ТЕРРИТОРИИ

87. Ответственность за надлежащее состояние учебных помещений (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание температуры, освещения и т.п. в соответствии с установленными санитарными и иными нормами и правилами), а также за противопожарное состояние зданий университета несут проректор по хозяйственной работе университета и коменданты учебных корпусов и общежитий.

88. Влажная уборка помещений должна производиться ежедневно уборщиками служебных помещений корпусов и общежитий.

89. Работники, студенты, аспиранты и докторанты обязаны поддерживать чистоту и порядок на рабочих местах, в аудиториях, лабораториях, кабинетах и в других помещениях, а также на территории университета.

90. За исправность оборудования в лабораториях и кабинетах и подготовку учебных пособий к занятиям отвечает учебно-вспомогательный персонал соответствующих кафедр.

91. В зданиях и помещениях университета запрещается курение (за исключением специально отведённых мест), распитие спиртных напитков, употребление наркотических и токсических средств, азартные игры (карты и др.), а также проведение любых мероприятий без согласования с ректором (проректором, директором филиала, института – в пределах их полномочий).

Места для курения определяются хозяйственным управлением, специально оборудуются и закрепляются приказом по университету.

92. На территории, в зданиях и помещениях университета запрещается торговля спиртными, алкогольными, слабоалкогольными напитками, в т.ч. пивом, и табачными изделиями.

93. Администрация университета обеспечивает охрану помещений и территории университета, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка и чистоты в учебных, научных, служебных, технических и иных помещениях.

94. Охрана территории, зданий, имущества, обеспечение безопасности работников и учащихся осуществляется отделом обеспечения правопорядка университета.

95. Ответственность за противопожарное и санитарное состояние сооружений и территории университета несут руководители соответствующих служб и подразделений хозяйственного управления.

96. Въезд на территорию университета осуществляется через установленные пункты в соответствии с Положением по пропуску автотранспорта на территорию ПГНИУ.

97. Ключи от всех помещений университета (аудиторий, лабораторий и кабинетов и др.) должны находиться у дежурных по учебным корпусам и общежитиям университета и выдаваться по служебным удостоверениям согласно списка, утверждённого проректором по хозяйственной работе.

В рабочие (учебные) дни учебные корпуса должны открываться не позднее 7.00, закрываться – в 23.00.

98. Выписки из Правил внутреннего трудового распорядка вывешиваются в подразделениях, на факультетах и кафедрах на видном месте. Все работники и обучающиеся в университете должны быть ознакомлены с данными правилами под роспись.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ПЕРМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО НАЦИОНАЛЬНОГО
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Пермского государственного национального исследовательского университета (далее – Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, Постановления Правительства Российской Федерации № 583 от 05.08.2008 г. «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», а также нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава Университета.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» (далее – Университет).

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников Университета (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Университета, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника Университета, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда в Университете устанавливается настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Университета, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Основные условия оплаты труда

7. Оплата труда работников Университета состоит из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8. Оплата труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета работников Университета.

9. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год за счет всех источников финансирования, исходя из средств субсидий, поступающих в установленном порядке из средств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Университета состоит из:

- фонда оплаты труда по штатному расписанию;
- фонда оплаты труда для осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГНИУ;
- фонда почасовой оплаты труда.

Изменение размера фонда оплаты труда работников Университета производится на основании приказов ректора Университета.

10. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих и компенсационных выплат. Заработная плата работников Университета максимальными размерами не ограничивается.

11. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются по ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и фиксируются в Приложении 1, являющемся неотъемлемой частью настоящего Положения.

12. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и фиксируются в Приложении 1 к настоящему Положению.

13. Университет на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней фиксируются в Приложении 1 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу образует оклад (должностной оклад).

14. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей,

включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и разделам единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, иных квалификационных и тарифно-квалификационных справочников.

15. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя приказом ректора по представлению проректора по соответствующему направлению деятельности или руководителя обособленного структурного подразделения (за исключением должностных окладов заместителей деканов и заместителей заведующих кафедрами).

16. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

17. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Университета без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни таких видов работ первоначально распределяются Университетом по квалификационным уровням ПКГ.

18. Работнику Университета может быть установлен персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу по соответствующему квалификационному уровню ПКГ с учетом его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Университете и других факторов. Для должностей, не отнесенных к ПКГ, соответствие должности конкретному уровню ПКГ устанавливается приказом ректора.

Применение персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу образует оклад (должностной оклад).

2. Компенсационные выплаты

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по квалификационным уровням ПКГ и квалификационным уровням в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

20. Наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера в Университете устанавливаются Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГНИУ.

21. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

22. Университет проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством РФ.

23. Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников либо в дополнительных соглашениях к трудовым договорам.

3. Стимулирующие выплаты

24. Наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера в Университете устанавливаются Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГНИУ.

25. В целях поощрения работников в Университете устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» с учетом перечня примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в сфере образовательной, научной и научно-технической деятельности, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации.

26. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в Университете в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютном размере.

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора Университета в пределах субсидий, поступающих из федерального бюджета в установленном порядке на оплату труда работников Университета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников:

- проректоров, главного бухгалтера, деканов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно – по решению ректора;
- руководителей структурных подразделений Университета, главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректоров;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета, – по представлению руководителей структурных подразделений и/или по представлению проректоров.

28. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРЕЗИДЕНТА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УНИВЕРСИТЕТА

29. Заработная плата ректора Университета, президента, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. Должностной оклад ректора Университета, определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения.

31. Должностной оклад президента устанавливается на 5-10 процентов ниже должностного оклада ректора Университета.

32. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются ректором на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора Университета.

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору Университета, президенту, проректорам и главному бухгалтеру в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера ректору Университета, президенту, проректорам и главному бухгалтеру производятся в соответствии с общим порядком, установленным Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГНИУ.

34. Министерство образования и науки может устанавливать ректору Университета, президенту выплаты стимулирующего характера.

35. Для ректора Университета, президента, проректоров и главного бухгалтера установлен самостоятельный перечень стимулирующих выплат, закрепленный в Положении о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГНИУ. Указанные выплаты устанавливаются с учетом перечня критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации.

36. Премирование ректора, президента осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета, установленными Министерством образования и науки Российской Федерации.

37. Размеры премирования ректора, президента, порядок и критерии выплаты ежегодно устанавливаются Министерством образования и науки Российской Федерации.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

38. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором Университета.

Штатное расписание Университета включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Университета.

Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов, установленных Министерством образования и науки Российской Федерации.

39. Порядок формирования штатного расписания Университета:

в Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны;

штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета: филиал, факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление, институт, библиотека, вычислительный центр и др. в соответствии с Уставом Университета.

40. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (ППС) в отношении факультетов, кафедр и других учебных подразделений Университета формируется финансово – экономическим управлением по согласованию с учебно-методическим управлением (УМУ) в соответствии с утвержденной структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени для расчета объема работы, выполняемой ППС и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя. Штатное расписание ППС утверждается приказом ректора Университета по представлению проректора по учебной работе.

Изменения к штатному расписанию ППС на текущий учебный год вносятся на основании представлений руководителей структурных подразделений, факультетов по согласованию с проректором по учебной работе и утверждаются приказом ректора Университета.

41. Штатное расписание административно-управленческого (АУП), учебно-вспомогательного (УВП) и обслуживающего персонала (ОП) Университета на календарный год утверждается приказом ректора по представлению проректора по соответствующему направлению деятельности не позднее 1 апреля текущего года.

Штатное расписание перечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от реальных потребностей подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия

книжных и музейных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом Университета структурой управления.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанным категориям персонала вносятся на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с проректором по соответствующему направлению деятельности и утверждаются приказом ректора Университета.

42. Штатное расписание научного персонала утверждается приказом ректора по представлению проректора по научной работе и инновациям Университета на календарный год в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ и тематики, а также наличия финансирования.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанной категории персонала вносятся на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с проректором по научной работе и инновациям и утверждаются приказом ректора Университета.

43. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Университета, а также граждане, не имеющие с ПГНИУ трудовых отношений, при наличии у них соответствующего уровня знаний и квалификации, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

Расценки почасовой оплаты труда устанавливаются приказом по Университету, количество часов по факультетам на учебный год определяется УМУ Университета и утверждается приказом ректора. Почасовой фонд оплаты определяется ФЭУ Университета исходя из расценок почасовой оплаты труда, установленных на начало календарного года приказом ректора.

V. ОПЛАТА ТРУДА НА ОСНОВЕ ДОГОВОРОВ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА

44. Вознаграждение лицам за выполнение работ, оказание услуг на основании заключенных договоров гражданско-правового характера, выплачивается на условиях и в размерах, предусмотренных договором.

45. Заключение договоров гражданско-правового характера (как правило, договоров подряда или договоров о возмездном оказании услуг), предметом которых является выполнение работ, оказание услуг возможно при наличии следующих условий:

- работа не связана с выполнением трудовых обязанностей по занимаемой должности;
- работа не требует подчинения внутреннему трудовому распорядку;
- работа не может быть выполнена штатными работниками в рамках заключенных трудовых договоров;
- работа носит разовый характер, определенный временным интервалом;
- работа не требует введения постоянной штатной должности и заключения с работником трудового договора.

46. Договоры гражданско-правового характера могут быть заключены как с работниками Университета, так и с физическими лицами, не состоящими с ПГНИУ в трудовых отношениях. Заключение договоров гражданско-правового характера с работниками Университета возможно при условии, если выполнение обязанностей по гражданско-правовому договору не препятствует выполнению обязанностей работника по трудовому договору.

47. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу Университета, а именно: образовательные, методические, проектные, ремонтные, оформительские,

редакционные, научно-исследовательские, конструкторские, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

48. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий, поступающих из федерального бюджета в установленном порядке, могут направляться Университетом на выплаты стимулирующего характера.

49. Из фонда оплаты труда в пределах экономии средств работникам Университета может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением, кражей или стихийным бедствием, смертью близкого родственника, для оплаты лечения, приобретения дорогостоящего лекарства и в других случаях в порядке, установленном приказом ректора ПГНИУ. Размеры материальной помощи максимальными размерами не ограничиваются.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор Университета на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзной организацией работников Университета с учетом мнения руководителя структурного подразделения.

50. Настоящее Положение распространяется на филиалы, институты и другие обособленные структурные подразделения Университета.

Ректор Университета может делегировать руководителям обособленных структурных подразделений Университета полномочия по определению размеров компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых обособленными структурными подразделениями на оплату труда (или фондов оплаты труда, резервируемых ректором для обособленных структурных подразделений в целях стимулирования работников данных обособленных структурных подразделений), полномочия по утверждению штатного расписания обособленного структурного подразделения.

51. Порядок оплаты труда, установленный в Университете для работников подразделений, оплата труда которых финансируется за счет субсидий, поступающих из средств федерального бюджета в установленном порядке, полностью распространяется на работников Университета, оплата труда которых финансируется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание работников Университета, оплата труда которых финансируется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждается ректором на календарный год в пределах поступивших средств и утвержденной планами финансово-хозяйственной деятельности в разрезе утвержденной структуры Университета.

52. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по решению Комиссии по ведению коллективных переговоров в соответствии с ТК РФ и в порядке, определенном КД (п. 1.14).

**ОКЛАДЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ НАУЧНО _
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

группа	уровень	минимальный оклад	повышающий коэффициент	оклад уровня
1		5300		
	1		1,00	5300
	2		1,01	5353
2		5400		
	1		1,00	5400
	2		1,01	5454
	3		1,02	5508
	4		1,03	5562
	5		1,04	5616
3		5700		
	1		1,00	5700
	2		1,01	5757
	3		1,02	5814
	4		1,03	5871
	5		1,04	5928
4		8150		
	1		1,00	8150
	2		1,00	8150
	3		1,00	8150
	4		-	-
	5		-	-
	6		1,2282	10 010,00

**ОКЛАДЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ
И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
ДОЛЖНОСТЕЙ НАУЧНО - ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Должность		ПКГ. ПКУ. Подуров ень	коэффициент	Оклад с 01.09.2013 г.
профессорско – преподавательский состав	научные сотрудники			
базовый оклад				12000 руб.
1	2	3	4	5
ассистент, преподаватель без степени и/или звания	младший научный сотрудник, научный сотрудник без степени и/или звания	4.1.2.	1,00	12000 руб.
ассистент, преподаватель со степенью и/или званием	младший научный сотрудник, научный сотрудник со степенью и/или званием	4.1.3.	1,30	15600 руб.
старший преподаватель без степени и/или звания	старший научный сотрудник без степени и/или звания	4.2.2.	1,10	13200 руб.
старший преподаватель со степенью и/или званием	старший научный сотрудник со степенью и/или званием	4.2.3.	1,40	16800 руб.
доцент без степени и звания	ведущий научный сотрудник без степени и/или звания	4.3.2.	1,20	14400 руб.
доцент со степенью или званием	ведущий научный сотрудник со степенью или званием	4.3.3.	1,50	18000 руб.
доцент со степенью и званием	ведущий научный сотрудник со степенью и званием	4.3.4.	1,60	19200 руб.
профессор без звания и степени	главный научный сотрудник без звания и степени	4.4.2.	1,40	16800 руб.

профессор со степенью кандидата наук и/или званием доцента	главный научный сотрудник со степенью кандидата и/или званием доцента	4.4.3.	1,60	19200 руб.
профессор со степенью доктора или званием профессора	главный научный сотрудник со степенью доктора или званием профессора	4.4.4.	2,00	24000 руб.
профессор со степенью доктора и званием профессора	главный научный сотрудник со степенью доктора и званием профессора	4.4.5.	2,20	26400 руб.
заведующий кафедрой		4.5.2.	2,50	30000 руб.
декан, директор института (участвующий в образовательной деятельности)		4.6.2.	3,00	36000 руб.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В
ПЕРМСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ НАЦИОНАЛЬНОМ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» (далее – Университет), перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам Университета.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, Постановления Правительства № 583 от 05.08.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 818 от 29.12.2007 г. «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», иных нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава Университета.

1.3. Настоящее Положение распространяется на филиалы, институты и другие обособленные структурные подразделения Университета.

Ректор Университета может делегировать руководителям обособленных структурных подразделений Университета полномочия по определению размеров стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых обособленными структурными подразделениями на оплату труда (или фондов оплаты труда, резервируемых ректором для обособленных структурных подразделений в целях стимулирования работников данных обособленных структурных подразделений).

1.4. В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УНИВЕРСИТЕТА

2.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в определенном процентном соотношении к окладу (должностному окладу) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, либо в абсолютном размере в виде надбавок, доплат и премий.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в Университете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», с учетом перечня примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в сфере образовательной, научной и научно-технической деятельности, утверждаемых Министерством науки и образования Российской Федерации.

2.3. Размеры выплат стимулирующего характера работнику Университета устанавливаются приказом ректора Университета в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета на оплату труда работников Университета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников:

- проректоров, главного бухгалтера, деканов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно – по решению ректора;
- руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных проректорам – по представлению проректоров;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета, – по представлению руководителей структурных подразделений и/или по представлению проректоров.

При назначении выплат стимулирующего характера в приказах ректора указывается источник выплаты.

2.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

2.6. Выплаты стимулирующего характера проректорам, главному бухгалтеру, руководителю обособленного структурного подразделения ПГНИУ устанавливаются ректором Университета в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в дни выплаты заработной платы, установленные приказом ректора.

3. РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УНИВЕРСИТЕТА

В Университете устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

3.1. Выплаты стимулирующего характера, фиксируемые в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему.

Выплаты, указанные в п. 3.1. Положения, устанавливаются приказом ректора и производятся ежемесячно в течение срока действия трудового договора работника, начиная со срока, указанного в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

Основанием для издания приказа об установлении выплат, предусмотренных данным пунктом Положения, является указанное в п.2.3. Положения представление и трудовой договор работника или дополнительное соглашение к нему.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда

3.1.1. Работникам, занимающим в Университете штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, производится в размерах, устанавливаемых нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.1.2. Надбавка работникам, награжденным государственными наградами, знаками отличия в области образования, иных отраслей – в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

Основанием для установления работнику данной надбавки является:

- Указ президента Российской Федерации о присвоении почетных званий Российской Федерации: «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник торговли Российской Федерации», «Заслуженный эколог Российской Федерации», «Заслуженный экономист Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации» и иных почетных званий Российской Федерации;

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «За развитие научно-исследовательской работы студентов».

Данная ежемесячная надбавка устанавливается работнику только по одному из вышеназванных оснований (не более чем за одну из наград).

3.1.3. Ежемесячная надбавка работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный профессор Пермского государственного национального исследовательского университета» устанавливается в размере 50 % от должностного оклада, установленного данному работнику.

Основанием для установления работнику данной надбавки является решение Ученого совета Университета о присвоении работнику почетного звания «Заслуженный профессор Пермского государственного национального исследовательского университета».

3.1.4. Ежемесячная надбавка работникам, подготовившим кандидатов и докторов наук, устанавливается в следующем размере:

10 % от должностного оклада – лицам, подготовившим 10 и более докторов и кандидатов наук,

15 % от должностного оклада – лицам, подготовившим 20 и более докторов и кандидатов наук,

20 % от должностного оклада – лицам, подготовившим 30 и более докторов и кандидатов наук,

30 % от должностного оклада – Заслуженным деятелям науки РФ, подготовившим 10 и более докторов и кандидатов наук,

35 % от должностного оклада – Заслуженным деятелям науки РФ, подготовившим 20 и более докторов и кандидатов наук,

40 % от должностного оклада – Заслуженным деятелям науки РФ, подготовившим 30 и более докторов и кандидатов наук.

Выплаты за качество выполняемых работ

3.1.5. Доплата за классность водителям устанавливается в размере в месяц:

- за 1 класс - 25% от оклада (должностного оклада);
- за 2 класс - 10% от оклада (должностного оклада);
- за 3 класс - 5 % от оклада (должностного оклада).

Доплата за классность выплачивается за время работы в качестве водителя (за время ремонта доплата выплачивается пропорционально фактически отработанному времени на транспортном средстве).

Доплата за классность водителям устанавливается при наличии документов, подтверждающих классность.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.1.6. Ежемесячная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны в размере при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 10% от оклада (должностного оклада);
- от 5 до 10 лет – 15% от оклада (должностного оклада);
- от 10 лет и выше – 20% от оклада (должностного оклада).

Иные выплаты стимулирующего характера

3.1.7. Ежемесячная надбавка молодым преподавателям (в возрасте до 30 лет), работающим в Университете на полную ставку, выплачивается в размере 3000 рублей в месяц.

Указанная надбавка выплачивается из средств, полученных от приносящей доход деятельности, в течение первых 3-х лет преподавательской деятельности в Университете.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые приказом ректора.

Основанием для издания приказа об установлении выплат, предусмотренных данным пунктом Положения, является указанное в п.2.3. Положения представление с положительной резолюцией ректора, содержащее обоснование необходимости установления выплаты конкретному работнику или группе работников Университета и предложение по установлению размера выплаты и месяца (или периода), в котором она устанавливается. Размер выплаты устанавливает ректор (или по согласованию с ним проректор).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда

3.2.1. Надбавки работникам Университета устанавливаются за следующие показатели:

- за высокую интенсивность труда;
- за сложность и напряженность работы;
- за особо важные, сложные и срочные работы;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета.

Выплаты за качество выполняемых работ

3.2.2. Надбавки работникам Университета устанавливаются за следующие показатели:

- за выполнение важных и особо важных работ;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

3.2.3. Единовременная выплата при увольнении работника в связи с уходом на пенсию по достижении им пенсионного возраста, устанавливается в размере:

- при общем стаже работы в ПГНИУ свыше 10 лет – 1 оклада (должностного оклада);
- при общем стаже работы в ПГНИУ свыше 15 лет – 2 окладов (должностных окладов);
- при общем стаже работы в ПГНИУ свыше 20 лет – 3 окладов (должностных окладов).

Указанная выплата производится за последний месяц работы из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Основанием для данной выплаты надбавки является приказ об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию

Данная выплата производится работнику один раз за все время работы в Университете.

Премияльные выплаты по итогам работы

3.2.4. Премии, устанавливаемые работникам Университета за следующие показатели:

- по итогам работы в отчетном периоде (месяц, квартал, полугодие, год);
- по результатам окончания учебного года;
- за особые заслуги работника в области образования, науки, культуры, искусства, здравоохранения, физкультуры и спорта;
- за особые заслуги работника перед Университетом;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Университета;
- за высокие достижения в учебной, методической, научной, хозяйственной деятельности Университета и иные подобные высокие творческие и производственные показатели;
- за большой вклад в развитие науки, образования; в обеспечение учебной, методической, научной, хозяйственной деятельности Университета; в развитие общественной жизни Университета; в укрепление материально-технической базы Университета;
- за успешную работу в деле совершенствования учебного процесса и хозяйственной деятельности Университета;
- за успехи в учебной, научной, методической и хозяйственной работе;
- за качественное и оперативное выполнение особо важного задания, особо важной, сложной или срочной работы;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе;
- за ведением работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности Университета;
- за достижения студентами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- за стабильность и повышение качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- за участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях);

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета;
- за достижение высоких результатов в воспитательной работе;
- за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;
- за качественную подготовку и проведение конференций, семинаров, симпозиумов, выставок и иных мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- за организацию и проведение конкурсов и других общественных мероприятий;
- выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, распоряжений по НИР, тематических планов научно-исследовательских работ Университета в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества;
- за большую работу по организации, аналитическому учету, контролю и привлечению дополнительных средств;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников подразделения;
- за качественную подготовку к учебному году, зиме и т.д.;
- в связи с профессиональными праздниками, личными юбилейными датами, уходом на пенсию, а также юбилейными датами Университета и его структурных подразделений.

**4. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РЕКТОРУ, ПРЕЗИДЕНТУ,
ПРОРЕКТОРАМ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УНИВЕРСИТЕТА
И РУКОВОДИТЕЛЯМ ОБОСОБЛЕННЫХ СТРУКТУРНЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УНИВЕРСИТЕТА.
ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

4.1. Ректору, президенту, проректорам, главному бухгалтеру Университета устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 3 настоящего Положения. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации.

Конкретные размеры стимулирующих выплат проректорам, главному бухгалтеру Университета фиксируются в трудовых договорах проректоров, главного бухгалтера или дополнительных соглашениях к ним и устанавливаются приказом ректора.

4.2. Премирование ректора, президента осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета, установленными Министерством образования и науки Российской Федерации.

4.3. Размеры премирования ректора, президента, порядок и критерии выплаты ежегодно устанавливаются Министерством образования и науки Российской Федерации в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора, президента Университета.

4.4. Руководителям обособленных структурных подразделений Университета ректором Университета устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат руководителям обособленных структурных подразделений Университета фиксируются в трудовых договорах указанных руководителей или дополнительных соглашениях к ним и устанавливаются приказом ректора по представлению проректора по соответствующему направлению деятельности.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА В
ПЕРМСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ НАЦИОНАЛЬНОМ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат компенсационного характера работникам Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» (далее – Университет), перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам Университета.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, Постановления Правительства Российской Федерации № 583 от 05.08.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 822 от 29.12.2007 г. «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», иных нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава Университета.

1.3. Выплаты компенсационного характера, как правило, являются постоянной дополнительной денежной выплатой, которые производятся ежемесячно. Выплаты компенсационного характера могут производиться также единовременно.

1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в определенном процентном соотношении к окладу (должностному окладу) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням или в абсолютном размере в виде надбавок, доплат и иных компенсационных выплат.

1.5. Выплаты компенсационного характера ректору Университета, президенту, проректорам и главному бухгалтеру производятся в соответствии с общим порядком, установленным настоящим Положением.

1.6. Конкретные размеры ежемесячных выплат компенсационного характера работнику Университета фиксируются в трудовом договоре работника или дополнительном соглашении к нему и устанавливаются приказом ректора Университета.

Конкретные размеры единовременных выплат компенсационного характера работнику Университета устанавливаются приказом ректора Университета в порядке, установленном настоящим Положением.

1.7. Выплаты компенсационного характера производятся в дни выплаты заработной платы, установленные приказом ректора.

1.8. Выплаты компенсационного характера применяются для каждого конкретного рабочего места.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. Доплата работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями и другие ежемесячные выплаты компенсационного характера устанавливаются при приеме на работу на основании заключенного трудового договора.

2.2. В случае, если в период работы в Университете возникла необходимость установления работнику выплаты компенсационного характера, то на имя ректора от руководителя структурного подразделения по согласованию с проректором по соответствующему направлению деятельности подается представление с обоснованием необходимости установления выплаты компенсационного характера и с указанием ее размера. На основании положительной резолюции ректора отдел кадров готовит приказ по Университету.

2.3. Доплаты за наличие вредных и (или) особо вредных условий труда на рабочем месте к окладам (должностным окладам) устанавливаются на основании приказа ректора и при наличии утвержденного перечня конкретных работ с вредными и (или) особо вредными условиями труда на рабочем месте по каждому работнику структурного подразделения Университета по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях труда. Документы готовятся отделом охраны труда.

2.4. Доплата за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается на основании приказа ректора по представлению руководителя структурного подразделения по согласованию с проректором по соответствующему направлению деятельности с обоснованием установления выплаты в пределах фонда оплаты труда.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

2.5. Доплата за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни устанавливается приказом ректора в пределах установленных норм по представлению руководителей структурных подразделений по согласованию с проректором по соответствующему направлению деятельности с учетом мнения профсоюзной организации работников Университета.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.6. Доплаты за работу в ночное время устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3. РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

В Университете устанавливаются следующие ежемесячные выплаты компенсационного характера.

3.1. Доплаты работникам за наличие вредных и (или) особо вредных условий труда на рабочем месте к окладам (должностным окладам) в размере в месяц:

- до 12 % от оклада (должностного оклада) при наличии вредных факторов;
- до 24 % от оклада (должностного оклада) при наличии особо вредных факторов.

3.2. Доплата работникам Университета за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15 % от заработной платы в месяц.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты при выполнении работ различной квалификации в размере:

- разницы между окладом (должностным окладом) по работе более высокой квалификации и работой в соответствии с трудовым договором работника при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации;
- при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

3.3.2. Доплаты за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, в размерах, установленных соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, в размерах, установленных соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплаты за сверхурочную работу в размере:

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

3.3.6. Дежурным учебных корпусов и общежитий, операторам тепловых пунктов, дежурным по КПП, работникам университета, работающим посменно, круглосуточно или в ночное время, каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается в размере, повышенном на 35 % от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.4. Надбавка работникам Университета за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается в следующем размере в месяц:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», - 50-75 % от оклада (должностного оклада);
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», - 30-50% от оклада (должностного оклада);
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10 – 15 % от оклада (должностного оклада);
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий, - 5 – 10 % от оклада (должностного оклада).

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

Надбавка к окладу (должностному окладу) работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени

секретности сведений, к которым этот работник имеет документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

3.5. В Университете устанавливаются следующие единовременные выплаты компенсационного характера за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности:

3.5.1. Работникам, направляемым в служебные командировки внутри страны, к расходам на командировку, установленных законодательством, выплачиваются дополнительные суточные в размере 100 рублей, при условии, что средства на уплату дополнительных суточных предусмотрены в планах финансово-хозяйственной деятельности факультетов и иных структурных подразделений, а также — в сметах к договорам (соглашениям) гражданско-правового характера (договорам подряда, НИР, грантовым соглашениям, договорам целевого финансирования и др.).

3.5.2. Единовременная выплата при увольнении работника, когда причиной увольнения является заболевание либо получение инвалидности, при наличии коллегиального медицинского заключения с учетом мнения профсоюзного комитета работников Университета или его президиума выплачивается в размере минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ, на день увольнения, а лицам, проработавшим в Университете не менее 20 лет, — в размере 1,5 оклада (должностного оклада).

Выплата производится при условии добросовестной работы и отсутствия нарушений трудовой дисциплины за два предыдущих года.

3.5.3. Работодатель устанавливает единовременную выплату за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам университета (членам их семей) при причинении вреда здоровью или жизни работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в случаях:

- гибели работника – в размере 85000 руб.; а также оплата расходов, связанных с погребением;
- получения работником 1 группы инвалидности – в размере 50000 руб.;
- получения работником 2 группы инвалидности – в размере 35000 руб.;
- получения работником 3 группы инвалидности – в размере 21000 руб.