

Ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Новосибирский государственный
университет экономики и управления
«НИНХ»

_____ А.В. Новиков

_____ 2018 г.

Председатель
Общественной первичной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего профессионального
образования «Новосибирский
государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

_____ М.А. Иваненко

_____ 2018 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ «НИНХ»
на 2018 – 2020 гг.**

Решение о заключении коллективного договора принято конференцией работников
и обучающихся ФГБОУ ВО "НГУЭУ" 19.01.2018

НОВОСИБИРСК 2018

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (далее – НГУЭУ, ФГБОУ ВО «НГУЭУ», Университет) и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы (утв. Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации _____), Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (в ред. от 10.11.2017), иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые и непосредственно с ними связанные отношения, Уставом ФГБОУ ВО «НГУЭУ».

1.2 Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель в лице ректора Университета Новикова Александра Владимировича;
- работники в лице Общественной первичной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (далее – профсоюзная организация НГУЭУ).

1.3 Право подписания настоящего Коллективного договора от лица работников делегировано председателю профсоюзной организации НГУЭУ.

1.4 Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- 1.4.1 Обеспечения эффективной деятельности Университета, предусмотренной Уставом.
- 1.4.2 Создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников и работодателя.
- 1.4.3 Обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда.
- 1.4.4 Создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях рыночных отношений.

- 1.4.5 Правового закрепления норм отношений между работодателем, коллективом и отдельными работниками, профсоюзной организацией НГУЭУ.
- 1.4.6 Укрепления роли коллектива работников и профсоюзной организации НГУЭУ в определении перспектив развития Университета.
- 1.4.7 Придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между работодателем, коллективом, отдельными работниками и профсоюзной организацией НГУЭУ.
- 1.4.8 Создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий.
- 1.4.9 Создания эффективной системы морального и материального поощрения работников.
- 1.5 Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.
- 1.6 Положения Коллективного договора распространяются на всех работников НГУЭУ.
- 1.7 Профсоюзная организация НГУЭУ строит отношения с работодателем на основе социального партнерства.
- 1.8 Председатель профсоюзной организации НГУЭУ представляет интересы работников в Ученом совете Университета.
- 1.9 Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование к нему в профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ для получения мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ в установленный законом срок.
- 1.10 По инициативе работодателя профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.
- 1.11 Работодатель обязуется рассматривать предложения профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ по вопросам, возникающим в сфере социально-трудовых отношений в ФГБОУ ВО «НГУЭУ» и сообщать профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ свой мотивированный ответ в течение месяца.
- 1.12 Работодатель в случае необходимости информирует профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ФГБОУ ВО «НГУЭУ» путем предоставления профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ копии такого решения в течение 10 (Десяти) дней с момента получения работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.13 В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников ФГБОУ ВО «НГУЭУ» по сравнению с условиями Коллективного договора, действуют новые нормы законодательства России без внесения изменений в Коллективный договор.

1.14 Коллективный договор принимается конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников, действует в течение трех лет с момента его заключения. Договор может быть продлен на срок до трех лет.

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

2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Трудовые отношения между работником и работодателем в НГУЭУ, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством об образовании, а также настоящим Коллективным договором.

2.2 Принятие на работу научно-педагогических работников и работников, осуществляющих вспомогательные функции (административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные, инженерно-технические, медицинские и другие) производится работодателем на основе трудового договора.

2.3 Считать нормой, что должности ректора, проректоров замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет.

2.4 Условия, согласованные в трудовом договоре, не должны ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.5 Штатное расписание университета утверждается ректором исходя из задач и специфики университета с учетом финансовых возможностей, действующих нормативов и рекомендаций структурных подразделений.

2.6 Работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить работника (под роспись) с Уставом ФГБОУ ВО «НГУЭУ», Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение А), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и действующими в Университете. Факт ознакомления с ними работника отражается в трудовом договоре.

2.7 Работники НГУЭУ обязуются:

2.7.1. Выполнять работу в соответствии со своими служебными обязанностями, определенными должностными инструкциями и условиями трудового договора.

2.7.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав ФГБОУ ВО «НГУЭУ».

2.7.3. Соблюдать государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.7.4. Признавать и соблюдать права университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и договорных работ.

2.7.5. Проходить в установленный срок предварительные и периодические медицинские осмотры.

2.8 Если педагогический работник не обеспечен учебной нагрузкой в объеме, предусмотренном трудовым договором, работодатель обязан предупредить педагогического работника о предстоящем изменении условий трудового договора (т.е. об изменении учебной нагрузки) не позднее чем за два месяца.

2.9 С целью сохранения занятости работников работодатель проводит анализ кадрового потенциала НГУЭУ, в том числе возраста работников, фактической педагогической нагрузки и при проведении организационно-штатных мероприятий в первоочередном порядке осуществляет исключение вакантных должностей из штатного расписания, прекращение трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, с лицами, работающими по совместительству, в случае приема на работу работников, для которых эта работа будет являться основной.

2.10 В случае сокращения численности или штата преподавателей и работников университета работодатель обязан информировать профсоюзный комитет и работника, в порядке и сроки, предусмотренные трудовым законодательством.

2.11 Работодатель обеспечивает условия для планового повышения квалификации работников НГУЭУ за счет средств Университета.

2.12 Работодатель обязуется в период после предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставлять работнику время для самостоятельного поиска работы 10 часов в неделю, с сохранением среднего заработка.

2.13 Кроме лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), совмещающие работу с обучением в образовательном учреждении профессионального образования, родители в неполных семьях, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет, имеющих детей инвалидов до 18 лет, многодетные родители (трое и более детей).

2.14 Увольнение работников, членов профсоюзной организации НГУЭУ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ (статьи 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.15 В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника

от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (п. ____ Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на _____ годы).

2.16 Нематериальное стимулирование работников осуществляется на основании Положения о нематериальном стимулировании труда работников ФГБОУ ВО «НГУЭУ» (Приложение Б).

3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени и время отдыха работников Университета определяются Правилами внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Новосибирский государственный университет экономики и управления "НИНХ" (Приложение А к Коллективному договору НГУЭУ).

3.2 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется трудовым законодательством и устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Университета и благоприятных условий для отдыха работников. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в установленном порядке. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

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

3.4 Продление, перенесение отпуска на другой срок и порядок отзыва работника из отпуска осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

3.5 В соответствии с трудовым законодательством работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матери или отцу с ребенком до 14 лет по письменному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.6 В соответствии с трудовым законодательством перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в НГУЭУ.

3.7 Работающие в Университете супруги имеют право на очередной отпуск в одно время. При этом если отпуск одного из супругов больше, то второй супруг имеет право по согласованию с работодателем на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

3.8 По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работодателя и работника может быть перенесен на другое время.

3.9 Длительный отпуск для педагогических работников сроком до 1 года предоставляется в соответствии с трудовым законодательством.

3.10 В НГУЭУ для педагогических работников устанавливается 6-тидневная рабочая неделя в соответствии с учебным расписанием. Для остальных работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение А).

3.11 С 1 июля по 30 августа по соглашению между работодателем и работниками, по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ в отдельных структурных подразделениях НГУЭУ по согласованию с их руководителями может вводиться «летний график» (уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) за счет сокращения перерыва для отдыха и питания).

4 ОПЛАТА ТРУДА

4.1 Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и формируется в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «НГУЭУ» (Приложение В).

4.2 В соответствии с трудовым законодательством работодатель стремится обеспечить равную оплату за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.3 За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, производится в установленном порядке дополнительная оплата в соответствии с трудовым законодательством и локальными правовыми актами НГУЭУ.

4.4 В соответствии с трудовым законодательством в случае привлечения работника к сверхурочной работе в порядке первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в полуторном, а все последующие – в двойном размере.

4.5 Работодатель обязуется производить выплату заработной платы работникам университета не реже 2-х раз в месяц – седьмого и двадцать второго числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке за счет работодателя либо по заявлению работника в кассе Университета.

4.6 В случае задержки выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

4.7 Сумма средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы, должна составлять не менее 70% от общего фонда оплаты труда работников, а сумма средств, направляемых на выплату стимулирующей части заработной платы, должна составлять не менее 30% от общего фонда оплаты труда работников НГУЭУ.

4.8 Оплата труда педагогических работников формируется на основе эффективного контракта, заключаемого между работником и работодателем.

4.9 Расчет заработной платы производится автоматизировано с выдачей каждому работнику расчетного листка. Результаты расчета заработной платы фиксируются каждому работнику в расчетном листке с указанием начислений и удержаний и выдаются работнику при его обращении в отдел бухгалтерского учета и отчетности за 1 рабочий день до дня выплаты заработной платы.

4.10 Работодатель доводит до работников информацию о порядке предоставления льгот по налогообложению физических лиц, размерах социальных вычетов, не подлежащих налогообложению, порядке получения налоговых льгот и преимуществ.

5 СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

5.1 Для эффективного управления средствами Университета, направляемыми на развитие социальной сферы, в Университете формируется комиссия по социальным вопросам в количестве 6 человек из равного количества представителей работников и работодателя.

Персональный состав комиссии утверждается приказом ректора Университета по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ. Состав представителей работников, включаемых в комиссию по социальным вопросам, определяется профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ.

5.2 При рождении ребенка, дополнительно к государственному пособию, из средств работодателя одному из родителей, работающему в Университете не менее одного года, выплачивается единовременное пособие в размере 10 000 рублей за счет средств от приносящей доход деятельности, а членам профсоюзной организации НГУЭУ дополнительно из средств профсоюзной организации НГУЭУ до 4000 рублей в зависимости от стажа членства в профсоюзной организации НГУЭУ в виде материальной помощи.

5.3 Работодатель производит единовременную денежную выплату работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) при условии успешного выполнения трудовых обязанностей и при непрерывном стаже работы в университете:

от 5 до 10 лет (для членов профсоюза – от 1 года до 10 лет) – в размере 5 000 рублей;

от 10 лет до 25 лет – в размере 10 000 рублей;

свыше 25 лет – в размере 15 000 рублей.

Для членов профсоюзной организации НГУЭУ предусматривается единовременная денежная выплата за счет средств профсоюзной организации НГУЭУ в связи с юбилейными датами (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет) при стаже членства в профсоюзной организации НГУЭУ:

от 1 до 5 лет – 3 000 рублей;

свыше 5 лет – 4 000 рублей.

5.4 При предоставлении университетом работнику платных образовательных услуг (вне зависимости от формы обучения, а также включая дополнительное образование), ему предоставляется скидка в размере 30% от стоимости услуги, определенной приказом ректора. Скидка предоставляется на основании заявления работника на имя ректора университета. Если работник имеет стаж работы в университете более одного года, действие данного пункта распространяется также на его детей в возрасте до 25 лет.

5.5 При предоставлении университетом работнику платных необразовательных услуг работнику предоставляется скидка в размере 30% от стоимости услуги, определенной приказом ректора. Скидка предоставляется на основании заявления работника на имя ректора университета. Если работник имеет стаж работы в университете более одного года, действие данного пункта распространяется также на его детей в возрасте до 14 лет. В этом случае работник обязуется дополнительно предоставить свидетельство о рождении ребенка по месту оказания (оплаты) услуги. Для детей и внуков членов профсоюзной организации НГУЭУ в возрасте до 14 лет при документальном подтверждении родства указанная скидка предоставляется независимо от стажа работы в Университете.

5.6 Если работник увольняется в связи с уходом на пенсию по старости или по иным причинам, не связанным с ненадлежащим исполнением работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, проработав в университете непрерывно 20 и более лет, ему выплачивается выходное пособие в размере его двухмесячной средней заработной платы, имеющему почетное звание «Заслуженный работник НГУЭУ» – в размере трехмесячной средней заработной платы. Размер средней заработной платы исчисляется исходя из дохода за последние 12 месяцев работы в университете.

5.7 Сторонами Коллективного договора предусматривается выплата пособий работодателем за счет средств от приносящей доход деятельности по случаю смерти работника, члена его семьи, в размерах:

- в случае смерти члена семьи (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) работника НГУЭУ ему выплачивается 10 000 рублей при стаже работы в НГУЭУ не менее одного года;

- в случае смерти работника, члену его семьи выплачивается материальная помощь в размере среднемесячного заработка работника за последний год, но не более 25 000 рублей.

Профсоюзная организация НГУЭУ оказывает материальную помощь членам профсоюзной организации НГУЭУ в случае смерти члена его семьи (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) в размере до 4 000 рублей в зависимости от стажа членства работника в профсоюзной организации НГУЭУ.

5.8 Работнику в случаях утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц при представлении документального подтверждения из соответствующих органов, оказывается материальная помощь в размере стоимости утраченного имущества, но не более 10 000 рублей. Размер указанной материальной помощи определяется коллегиально комиссией по социальным вопросам и утверждается ректором НГУЭУ.

5.9 Работникам университета, имеющим общий непрерывный стаж работы в НГУЭУ не менее трех лет, в особых случаях оказывается материальная помощь. Размеры материальной помощи, оказываемой работникам университета, определяются коллегиально комиссией по социальным вопросам и утверждаются ректором университета по ходатайству руководителей структурных подразделений не чаще одного раза в год в сумме, не превышающей 25 000 рублей.

5.10 Членам профсоюзной организации НГУЭУ за счет средств профсоюзной организации НГУЭУ предоставляется материальная помощь до 4 000 рублей в зависимости от непрерывного стажа работа в университете и жизненной ситуации.

5.11 Членам профсоюзной организации НГУЭУ за счет средств профсоюзной организации НГУЭУ предоставляется единовременная денежная выплата в размере 4000 рублей в связи с бракосочетанием.

5.12 Работодатель устанавливает ежемесячную социальную надбавку в размере 15 процентов от должностного оклада следующим категориям лиц из числа работников, работающих в НГУЭУ по основному месту работы и являющихся членами профсоюзной организации НГУЭУ:

5.12.1 Родителям или лицам, их заменяющим (одному из работающих в Университете), имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

5.12.2 Родителям-инвалидам, имеющим детей до 18 лет.

Надбавка устанавливается с момента подачи заявления (при условии наличия документов, подтверждающих право на получение надбавки).

5.13 Работодатель и профсоюзная организация ходатайствует перед мэрией г. Новосибирска о предоставлении детям работников НГУЭУ мест в детских дошкольных учреждениях.

5.14 Работодатель обязуется удовлетворять заявки профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ на выделение организованным группам работников времени в спортивных сооружениях университета для занятий спортивных секций. Занятия секций организованных групп работников университета проходят бесплатно.

5.15 Работодатель обязуется компенсировать затраты работников, имеющих детей до 14 лет, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря за счет средств от приносящей доход деятельности в размере 5 000 рублей не чаще одного раза в год. Если в семье двое и более детей в возрасте до 14 лет, то компенсация затрат на приобретение путевок в детские спортивные и оздоровительные лагеря производится на одного ребенка.

5.16 Использование средств НГУЭУ, направляемых на оздоровление, осуществляется в соответствии с решением комиссии по социальным вопросам, согласованным с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ. Преимущественное право на получение компенсации имеют члены профсоюзной организации НГУЭУ.

5.17 Работодатель обязуется содействовать организации обеспечения работников качественным питанием в необходимом ассортименте в столовых, кафе и буфетах университета по доступным ценам с удобным режимом работы.

5.18 Работодатель оказывает финансовую помощь профсоюзной организации НГУЭУ за счет средств от приносящей доход деятельности для организации коллективных культурно-массовых и оздоровительных мероприятий членов профсоюза НГУЭУ.

6 ОХРАНА ТРУДА

6.1 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами обязуется:

6.1.1 Предусматривать выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда;

6.1.2 Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством;

6.1.3 Для поступающих на работу лиц обеспечивать проведение инструктажей по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

6.1.4 Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить периодическую проверку знаний ими требований по охране труда в период выполнения работы;

6.1.5 Не допускать выполнения опасных для здоровья работ в необорудованных помещениях, предоставлять средства индивидуальной защиты при работе во вредных условиях, выдавать своевременно и бесплатно работникам спецодежду в соответствии с установленными нормами;

6.1.6 Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях университета и за выполнением соглашения по охране труда;

6.1.7 Проводить специальную оценку условий труда и по её результатам предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные действующим законодательством гарантии и компенсации;

6.1.8 В состав комиссий по приемке учебных аудиторий, лабораторий, производственных и вспомогательных помещений и общежития включать члена комитета по охране труда от профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ.

6.2 Работодатель несет ответственность за выполнение соглашения с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ по проведению мероприятий по охране труда (Приложение Д), которое заключается ежегодно, в том числе по обеспечению:

6.2.1 Полного выполнения утвержденных в университете правил и инструкций по охране труда, санитарно-бытовому обслуживанию работников;

6.2.2 Информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, связанных с неблагоприятным воздействием вредных физических, химических и иных факторов и полагающихся им компенсациях (повышенной оплаты труда, предоставления дополнительного отпуска, установления сокращенной продолжительности рабочего времени);

6.2.3 Соответствия условий труда в служебных помещениях университета санитарным нормам. При температуре воздуха в рабочих помещениях ниже +18С работодатель обязан обеспечить перенос занятий в другую аудиторию, а работникам структурных подразделений предоставить помещение с нормальным температурным режимом;

6.2.4 Установленного в университете режима труда и отдыха работников в соответствии с нормами трудового права;

6.2.5 Постоянного контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности и пожарной безопасности.

6.3 Работники в сфере охраны обязуются:

6.3.1 Выполнять условия Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, требования в области охраны труда, установленные соответствующими нормами, Правилами и инструкциями;

6.3.2 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

6.3.3 Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица:

- о любом происшедшем несчастном случае с работником;
- о признаках профессионального заболевания, а также о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.3.4 Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, в том числе профилактическое обследование (ФЛГ);

6.3.5 Осуществлять вакцинацию в соответствии с соглашением об охране труда.

6.4 Работодатель, предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда гарантии и компенсации в соответствии с требованиями законодательства.

6.5 Профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ обязуется:

6.5.1 Активно участвовать в разработке и реализации мер по охране труда;

6.5.2 Периодически повышать квалификацию внештатных технических инспекторов труда Новосибирской областной организации Профсоюза от профсоюзной организации НГУЭУ по охране труда;

6.5.3 Ежегодно принимать участие в разработке соглашения по охране труда;

6.5.4 Ежеквартально анализировать ход выполнения соглашения по охране труда;

6.5.5 Анализировать причины заболеваний и травматизма работников и вносить работодателю предложения по их устранению;

6.5.6 Информировать работников о выполнении соглашения по охране труда;

6.5.7 Совместно с комиссией по социальным вопросам выполнять мероприятия по организации отдыха и оздоровления работников, детей работников;

6.5.8 Консультировать членов профсоюзной организации НГУЭУ по вопросам трудовых отношений;

6.5.9 Участвовать в мониторинге, разработке и реализации мер по охране труда.

6.6 В университете создается и действует комитет по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ в количестве 6 человек из равного количества представителей работников и работодателя.

Персональный состав комитета утверждается приказом ректора Университета по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ. Состав представителей работников, включаемых в комитет, определяется профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ.

Комитет ежегодно отчитывается на заседании профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ по обеспечению охраны труда.

6.7 Работодатель и профсоюзная организация НГУЭУ два раза в год на совместных заседаниях рассматривают результаты выполнения соглашения по охране труда.

6.8 Работодатель совместно с профсоюзной организацией НГУЭУ проводят проверку готовности лабораторий, аудиторий, учебных корпусов, общежитий, инженерных сетей к новому учебному году в сентябре месяце комиссией, создаваемой ежегодно работодателем с привлечением представителей профсоюзных организаций работников и студентов. Готовность Университета к новому учебному году доводится до сведения Ученого совета Университета.

7 РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

7.1 Коллективные трудовые споры между работодателем и работниками разрешаются в соответствии с главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2 Индивидуальные трудовые споры между работниками и работниками в случае невозможности их урегулирования путем переговоров, разрешаются согласно положениям главы 60 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3 Для разрешения трудовых споров в университете создается комиссия по трудовым спорам в количестве 6 человек из равного количества представителей работодателя и работников. Персональный состав комиссии утверждается приказом ректора Университета по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ. Состав представителей работников, включаемых в комиссию по трудовым спорам, определяется профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ.

7.4 Комиссия по трудовым спорам подотчетна конференции работников и обучающихся НГУЭУ.

7.5 Комиссия рассматривает все споры как членов профсоюзной организации НГУЭУ, так и не членов профсоюзной организации НГУЭУ по применению законов и иных нормативных правовых актов о труде и соглашений о труде, за исключением индивидуальных трудовых споров, подлежащих непосредственному разрешению в суде.

8 ПОДДЕРЖКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ГАРАНТИИ ПРАВ ОБЩЕСТВЕННОЙ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФГБОУ ВО «НГУЭУ»

8.1 В целях обеспечения гарантий прав деятельности профсоюзной организации НГУЭУ, закрепленных законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на _____ (утв. Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации _____), Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Коллективным договором, работодатель обязуется:

8.1.1 Признавать профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ полномочным представителем работников ФГБОУ ВО «НГУЭУ» по социально-трудовым вопросам при разработке и заключении Коллективного договора.

8.1.2 Предоставлять профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ безвозмездно оборудованные, отопливаемые, электрофицированные, охраняемые помещения и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.1.3 Предоставлять профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ возможность оперативного размещения информации о целях, задачах и мероприятиях профсоюза НГУЭУ, планах и результатах деятельности в доступном для всех работников местах: на информационных стендах, на сайте НГУЭУ, в газете «Наша Академия» и по внутреннему телевидению;

8.1.4 Предоставлять профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ в установленном законодательством порядке информацию о деятельности ФГБОУ ВО «НГУЭУ» для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора;

8.1.5 Предоставлять профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности или штата работников, по учебной нагрузке педагогических работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

8.1.6 Направлять в профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников для учета мнения и позиции профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ через предварительное согласование с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ. Профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае отрицательного мотивированного мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ по проекту локального нормативного акта или организации и проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий работодатель в течение трех рабочих дней проводит с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения;

8.1.7 Предоставлять членам профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ, уполномоченным по охране труда, представителям профсоюзной организации НГУЭУ в созданных совместно с работодателем комиссиях и не освобожденным от основной работы свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (статья 25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации) до 4 часов в неделю по обоснованному представлению председателя профсоюзной организации НГУЭУ, а также время для их краткосрочной профсоюзной учебы;

8.1.8 Сохранять не освобожденным членам профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ среднюю заработную плату по месту работы в случае их участия в работе конференций, совещаний, организуемых профсоюзной организацией НГУЭУ, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с трудовым законодательством;

8.1.9 Оплачивать командировочные расходы в случаях, когда командировки связаны с выполнением настоящего Коллективного договора, решением проблем высшего образования, затрагивающих интересы работников ФГБОУ ВО «НГУЭУ»;

8.1.10 Перечислять ежемесячно на счет профсоюзной организации НГУЭУ денежные средства в размере 20 000 рублей для целей развития профсоюзной организации НГУЭУ за счет средств от приносящей доход деятельности;

8.1.11 Предоставлять профсоюзной организации НГУЭУ возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности ФГБОУ ВО «НГУЭУ», выделяя для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

8.2 Работники университета во исполнение настоящего Коллективного договора обязуются:

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

8.2.2 Незамедлительно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу;

8.2.3 Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения;

8.2.4 Соблюдать Устав ФГБОУ ВО «НГУЭУ» и Правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, содействовать улучшению морально-психологического климата в своем подразделении и НГУЭУ;

8.2.5 Бережно относиться к имуществу НГУЭУ, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;

8.2.6 Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

8.2.7 Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы и обучения оборудование, технические средства и другое имущество, не использовать имущество и средства связи, предоставленные работодателем, в личных целях; нести в установленном порядке ответственность за ущерб, причиненный виновными действиями или бездействиями;

8.2.8 Активно участвовать в осуществлении программ социального развития ФГБОУ ВО «НГУЭУ», в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию порядка и чистоты на территории НГУЭУ;

8.2.9 Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, научно-педагогические работники обязаны обеспечивать высокую эффективность учебного и научного процессов;

формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности); развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности; непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство и исполнять иные обязанности, предусмотренные Уставом ФГБОУ ВО «НГУЭУ» и локальными нормативными актами;

8.2.10 Способствовать формированию положительного имиджа университета;

8.2.11 Способствовать процветанию Университета, своим личным примером воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордость за свою профессию и Университет, прививать им этические нормы и академические ценности, формировать корпоративную культуру.

8.3 Профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ во исполнение настоящего Коллективного договора обязуется:

8.3.1 Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, социальных гарантий работников НГУЭУ в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;

8.3.2 Взаимодействовать с Советом обучающихся ФГБОУ ВО «НГУЭУ»;

8.3.3 Содействовать созданию студенческой профсоюзной организации НГУЭУ;

8.3.4 Проводить экспертизу и вносить предложения работодателю по совершенствованию проектов приказов, распоряжений и положений о труде, охране труда и социальных гарантиях работников;

8.3.5 Консультировать каждого члена профсоюзной организации НГУЭУ, а также вновь поступающего на работу по вопросам трудовых отношений;

8.3.6 Обеспечивать работников университета информацией по вопросам социально-трудовых отношений и другим формам деятельности через официальный сайт и газету университета;

8.3.7 Участвовать в мониторинге, разработке и реализации мер по охране труда;

8.3.8 Содействовать улучшению условий труда и оздоровления работников НГУЭУ, расширению системы профилактических и оздоровительных мероприятий;

8.3.9 Контролировать расходование средств на развитие социальной сферы, участвовать в работе комиссии по социальным вопросам;

8.3.10 Информировать работников НГУЭУ о возможностях санаторно-курортного лечения и отдыха; контролировать использование путевок (предоставление обратных талонов, справок из здравниц, курортных книжек и т.д.);

8.3.11 Делать запросы по заявлениям научно-педагогических работников на кафедры университета о порядке распределения учебной нагрузки, ее структуре и информировать работодателя в случае выявления нарушений;

8.3.12 Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ в проведении аттестации научно-педагогических работников;

8.3.13 Участвовать в организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;

8.3.14 Отстаивать интересы работников НГУЭУ – не членов профсоюзной организации НГУЭУ по всем положениям и условиям Коллективного договора.

8.4 Представители профсоюзной организации НГУЭУ могут избираться в состав ученого совета Университета в порядке, определенном Уставом университета.

8.5 Работники делегируют выборному органу — профсоюзной организации НГУЭУ следующие полномочия:

8.5.1 Определение перечня и порядка предоставления работникам Университета социальных льгот, предоставляемых за счет работодателя.

8.5.2 Определение состава представителей работников при формировании:

- согласительной комиссии;
- комиссии по трудовым спорам;
- комиссии по социальным вопросам;
- комитета по охране труда.

8.5.3 Участие в решении по инициативе работодателя вопроса об изменении формы собственности Университета в соответствии и в пределах, установленных законодательством РФ и в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

8.6 Все вопросы, связанные с изменением по инициативе работодателя структуры Университета, его реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением), приводящие к изменению предусмотренного трудовым договором положения его работников, рассматриваются предварительно на Ученом совете Университета с участием профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ.

9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Для текущего контроля за выполнением условий Коллективного договора НГУЭУ, а также для внесения изменений и дополнений в Коллективный договор НГУЭУ в течение срока его действия работодателем и профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ создается постоянно действующая комиссия (согласительная комиссия) в количестве 8 человек из равного числа представителей работников и работодателей. В случае если согласие не достигнуто, вопрос выносится на внеочередную конференцию работников и обучающихся НГУЭУ.

Персональный состав комиссии утверждается приказом ректора Университета по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ. Состав

представителей работников, включаемых в согласительную комиссию, определяется профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ.

9.2. Согласительная комиссия ежегодно проводит проверку соблюдения пунктов Коллективного договора НГУЭУ, результаты проверки обсуждаются на совместном заседании профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ и работодателя. Итоги выполнения Коллективного договора НГУЭУ подводятся комиссией один раз в год и доводятся до сведения работников через средства массовой информации университета.

9.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору НГУЭУ, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Коллективный договор НГУЭУ вступает в силу со дня его подписания и действует до 31.12.2020.

9.5. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению Коллективного договора на новый срок. Разработка нового Коллективного договора осуществляется в соответствии требованиями трудового законодательства с обеспечением информационного сопровождения.

9.6. В месячный срок после заключения Коллективного договора, его содержание должно быть доведено до всех работников университета. Вновь принимаемые работники должны быть ознакомлены с содержанием Коллективного договора.

9.7. Представители работодателя, отвечающие за выполнение Коллективного договора, назначаются приказом ректора.

9.8. За неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.10. Приложениями к Коллективному договору являются:

- Приложение А. Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО "НГУЭУ".
- Приложение Б. Положение о нематериальном стимулировании труда работников ФГБОУ ВО «НГУЭУ».
- Приложение В. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «НГУЭУ».
- Приложение Г. Положение о комитете по охране труда в ФГБОУ ВО "НГУЭУ".
- Приложение Д. Соглашение по охране труда на 2018 год.
- Приложение Е. Положение о мерах социальной поддержки неработающих пенсионеров НГУЭУ.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ФГБОУ ВО "НГУЭУ"
(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2018 – 2020 гг.)

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) определяют трудовой распорядок в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (далее – Университет) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Университете.

1.2 Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Уставом ФГБОУ ВО «НГУЭУ» в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников Университета.

1.3 В настоящих Правилах используются следующие понятия:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ».

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных статьей 16 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя.

1.4 Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Университета.

1.5 Правила являются приложением к Коллективному договору НГУЭУ. Изменения и дополнения к настоящим Правилам могут быть внесены в течение срока действия Коллективного договора на основании решения согласительной комиссии.

1.6 Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

2 ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

2.1 Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2 При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящими Правилами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, _____ (утв. Профсоюзом работников народного образования и

науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации _____), Коллективным договором НГУЭУ, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

2.3.1 Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2.3.2 Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

2.3.3 Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

2.3.4 Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

2.3.5 Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

2.3.6 Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергавшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию (для педагогических работников);

2.3.7 Иные документы – согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4 Если трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.5 В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.7 Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.8 Запрещается допускать работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности.

2.9 Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.10 Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.11 Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.12 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.13 Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случаях, когда работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.14 Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

2.14.1 Лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.14.2 Беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

2.14.3 Лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

2.14.4 Лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;

2.14.5 Лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

2.14.6 Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

2.14.7 Лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.14.8 Иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.15 Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей представительств или иных обособленных структурных подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.16 При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание работнику не устанавливается.

2.17 Прием работников на должности научно-педагогических работников производится в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядком замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников.

2.18 С научно-педагогическими работниками, замещающими должности на конкурсной основе, трудовой договор заключается на срок не более 5 лет.

2.19 Должности деканов, заведующих кафедрами являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности установлен локальным нормативным актом Университета.

2.20 Допускается заключение срочных трудовых договоров с лицами, поступающими на работу на срок выполнения гранта или иной договорной работы, с иностранными гражданами на срок действия разрешения на работу, выданного в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с лицами, поступающими на сезонные работы, по соглашению сторон, с лицами, получающими образование по очной форме обучения, с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, с лицами, избранными по конкурсу, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с ректором, проректорами и главным бухгалтером, с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.21 При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.22 На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.23 Перед началом работы (началом непосредственного исполнения работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

2.24 Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.

2.25 Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной.

3 ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ

3.1 Перевод работника на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

3.2 Перевод работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия работника.

3.3 Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия работника:

3.3.1 в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

3.3.2 в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.4 Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.5 Перевод работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется работнику под подпись.

4 ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1 Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.2 Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

4.3 Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.4 При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.5 В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.6 Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

4.7 В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте.

5 ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1 Работодатель имеет право:

5.1.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

5.1.2 Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3 Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.4 Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;

5.1.5 Требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;

5.1.6 Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

5.1.7 Принимать локальные нормативные акты;

5.1.8 Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

5.1.9 Создавать производственный совет;

5.1.10 Реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.11 Осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

5.2 Работодатель обязан:

5.2.1 Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;

5.2.2 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

5.2.3 Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.2.4 Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5.2.5 Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

5.2.6 Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

5.2.7 Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами;

- 5.2.8 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 5.2.9 Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 5.2.10 Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 5.2.11 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 5.2.12 Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 5.2.13 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 5.2.14 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 5.2.15 Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 5.2.16 Проводить один раз в квартал производственные заседания (собрания) на факультетах, в отделах и службах. Присутствие работников на собрании является обязательным;
- 5.2.17 Обеспечивать гласность в своей деятельности путем информирования коллектива НГУЭУ о конкретных направлениях работы по решению социальных проблем, социальной защите работников и обучающихся в НГУЭУ;
- 5.2.18 Не рассматривать участие работников в забастовке, проводимой после получения профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ письменного отказа работодателя выполнить требования профсоюзной организации НГУЭУ об устранении нарушенных работодателем условий Коллективного договора НГУЭУ (или отсутствия сообщения о принятом решении в установленный срок), в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания расторжения индивидуального трудового договора, а также не применять к работникам, участвующим в такой забастовке, меры дисциплинарной и иной ответственности;
- 5.2.19 Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.3 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

5.3.1 Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5.3.2 Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

5.3.3 Не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.3.4 При выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.3.5 В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

5.3.6 По требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.3.7 В других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

6 ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1 Работник имеет право:

6.1.1 На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

6.1.2 Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

6.1.3 Обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором (при его наличии);

6.1.4 Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

6.1.5 Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6.1.6 Получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.7 Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

6.1.8 Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

6.1.9 Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

6.1.10 Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

6.1.11 Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

6.1.12 Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

6.1.13 Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

6.1.14 Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

6.1.15 Реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

6.2 Работник обязан:

6.2.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника;

6.2.2 качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;

6.2.3 соблюдать настоящие Правила;

6.2.4 соблюдать трудовую дисциплину;

6.2.5 выполнять установленные нормы труда;

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

6.2.7 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

6.2.8 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6.2.9 бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

6.2.10 способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

6.2.11 незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

6.2.12 принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

6.2.13 Поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

6.2.14 соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

6.2.15 повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

6.2.16 Заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

6.2.17 Соблюдать установленные Работодателем требования:

а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

б) не курить в помещениях, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

в) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

г) не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

д) не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

6.2.18 Уведомлять работодателя об изменении фамилии, имени, отчества, паспортных данных, места жительства и контактных телефонов с представлением в управление кадровой политики документов, подтверждающих такие изменения, в течение 5 дней с момента получения соответствующих документов;

6.2.19 Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

6.3 Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

7 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

7.1 Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными федеральными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников – 39 часов в неделю, для педагогических работников – 36 часов в неделю.

7.3 Режим рабочего времени работников (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику) устанавливается трудовым договором.

7.4 При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

7.5 Время начала и окончания работы работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе устанавливается с понедельника по четверг с 9-00 до 18-00; в пятницу - с 9-00 до 17-00, время перерыва для отдыха и питания с 13-00 до 13-48.

7.6 Время начала и окончания работы работников учебно-вспомогательного персонала с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе устанавливается с понедельника по пятницу с 9-00 до 17-00; в субботу с 9-00 до 15-00; время перерыва для отдыха и питания с 13-00 до 14-00.

Продолжительность ежедневной работы других работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе составляет с понедельника по пятницу 7 часов – по графику. Продолжительность работы в субботу – 5 часов по графику. Перерыв для отдыха и питания работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе составляет от 30 минут до 1 часа по графику.

7.7 По согласованию с профсоюзным комитетом НГУЭУ или в случаях, требуемых законодательством, структурным подразделениям Университета и отдельным группам работников может устанавливаться другое время начала и окончания работы.

7.8 Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

7.9 С 01 июля по 30 августа по соглашению между работодателем и работниками, по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ в отдельных структурных подразделениях НГУЭУ по согласованию с их руководителями может вводиться «летний график» (уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) за счет сокращения перерыва для отдыха и питания).

7.10 Рабочее время педагогических работников определяется расписанием учебных занятий, кафедральными и индивидуальными планами работы, поручениями администрации. Средняя его продолжительность не может превышать 6 часов в день. В пределах рабочего времени педагогические работники ведут все виды учебной, методической и научно-исследовательской работы.

7.11 При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

7.11.1 Для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 12 часов в неделю);

7.11.2 Для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 17,5 часа в неделю);

7.11.3 Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

7.11.4 Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

7.12 При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

7.13 Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

7.13.1 беременным женщинам;

7.13.2 одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

7.13.3 лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

7.13.4 женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7.14 Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

7.15 Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

7.16 Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.17 Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

7.18 В соответствии с трудовым законодательством отдельные работники могут работать в режиме ненормированного рабочего дня, когда они по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

7.19 Ненормированный рабочий день устанавливается водителю автомобиля руководителя организации. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого водителю автомобиля руководителя организации в связи работой на условиях ненормированного рабочего дня, составляет три календарных дня. Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор.

7.20 Привлечение отдельных работников университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу ректора, с согласия самих работников и профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ.

7.21 Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.22 Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе.

7.23 Работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

7.23.1 При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

7.23.2 При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

7.23.3 При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.24 Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

8 ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

8.2 Видами времени отдыха являются:

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

8.3 Работникам предоставляется следующее время отдыха:

8.3.1 Перерыв для отдыха и питания:

- для работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе - с 13-00 до 13-48;

- для работников учебно-вспомогательных подразделений с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе - с 13-00 до 14-00;

- для других работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе - от 30 минут до 1 часа по графику.

Для педагогических работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. В случаях, когда педагогические работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

8.3.2 Два выходных дня - суббота, воскресенье (при пятидневной рабочей неделе); один выходной день - воскресенье (при шестидневной рабочей неделе).

8.3.3 Нерабочие праздничные дни:

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

8.3.4 ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.4 Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

8.5 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Для педагогических работников отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.6 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.7 Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.8 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.9 Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;
- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

8.10 О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

8.11 При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

8.12 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

9 ОПЛАТА ТРУДА

9.1 Заработная плата работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

9.2 Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Университета.

9.3 Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

9.4 Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

9.5 В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

9.6 Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 7-го и 22-го числа каждого месяца: 22-го числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц в сумме не менее 50 процентов должностного оклада; 7-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

9.7 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

9.8 Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации в кассе Университета или в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный работником расчетный счет.

9.9 Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

9.10 В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. К таким случаям относится отстранение от работы:

- в связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения работникам выдается пособие по государственному социальному страхованию;

- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

- в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период отстранения производится как за простой;

- в связи с непрохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

10 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1 Ответственность работника:

10.1.1 За совершение работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

10.1.2 Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.1.3 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.1.4 До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.1.5 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.1.6 Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

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

10.1.8 Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

10.1.9 Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.1.10 Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

10.1.11 Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

10.1.12 Материальная ответственность работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

10.1.13 Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

10.1.14 Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

10.1.15 За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

10.1.16 В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

10.1.17 Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

10.1.18 Размер ущерба, причиненного работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

10.1.19 Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

10.1.20 Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

10.1.21 Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

10.1.22 Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

10.1.23 С согласия Работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

10.1.24 Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

10.1.25 В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

10.2 Ответственность Работодателя:

10.2.1 Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

10.2.2 Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.2.3 Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

10.2.4 Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

10.2.5 Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

10.2.6 Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

10.2.7 При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

10.2.8 Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

11.2 По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НЕМАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФГБОУ ВО "НГУЭУ"**

(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2018 – 2020 гг.)

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение определяет элементы и формы нематериального стимулирования труда работников НГУЭУ для выражения общественного признания работнику и повышения его престижа.

1.2 В настоящем Положении определены формы и виды нематериального стимулирования.

1.3 Контроль за соблюдением настоящего Положения возлагается на согласительную комиссию.

2 ПРИЗНАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА

2.1 Повышение квалификационной категории / повышение должности

Повышение квалификационной категории / должности работника производится приказом ректора НГУЭУ на основании решения аттестационной комиссии и в соответствии с локальным нормативным актом.

Образование и опыт работы сотрудника, претендующего на повышение категории/должности, должны соответствовать установленным законодательством Российской Федерации квалификационным требованиям.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности.

2.2 Присвоение звания профессора и доцента

Ученое звание профессора и доцента присваивается научно-педагогическим работникам, обладающим педагогическим мастерством, имеющим глубокие профессиональные знания и научные достижения, ведущим педагогическую работу в образовательных учреждениях решением ВАК в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10.12.2013 г № 1139.

Звание профессора или доцента НГУЭУ присваивается преподавателям НГУЭУ за научные и педагогические заслуги в соответствии с локальным нормативным актом.

2.3 Включение в резерв управленческих кадров НГУЭУ, формирование плана карьеры

Включение работника в резерв управленческих кадров производится приказом ректора НГУЭУ на основании решения экспертной комиссии НГУЭУ по формированию резерва кадров и в соответствии с локальным нормативным актом.

Экспертная комиссия НГУЭУ по формированию резерва управленческих кадров рассматривает личные заявления кандидатов, результаты их деятельности и рекомендации руководителей структурных подразделений НГУЭУ.

Для лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров НГУЭУ, формируется план развития карьеры и индивидуальный план подготовки. Кандидатуры лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров, при назначении на вакантные руководящие должности рассматриваются в первую очередь.

2.4 Участие в разработке проектов в рамках программы развития университета

Работники, показавшие высокие результаты работы и/или являющиеся экспертами в своей сфере деятельности, могут быть введены в состав рабочих / экспертных групп по разработке и внедрению проектов в рамках Программы развития НГУЭУ в качестве участников или руководителей проекта.

Привлечение сотрудников в рабочие группы позволит им участвовать в согласовании и принятии управленческих решений НГУЭУ, развивать свой личностный потенциал.

Включение в состав рабочей группы производится приказом ректора НГУЭУ.

2.5 Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для работников других должностных категорий осуществляется в соответствии с Планом повышения квалификации работников НГУЭУ.

Предоставление работникам, зачисленным в очную или заочную аспирантуру, докторантуру возможности обучения и защиты кандидатских и докторских работ с совмещением обязанностей по трудовому договору.

3 СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ, ПРИ КОТОРЫХ РАБОТНИКИ ИСПЫТЫВАЮТ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ГОРДОСТЬ ЗА СВОЙ ТРУД

3.1 Публичное признание со стороны руководителей и коллег

Высокие результаты профессиональной и общественной деятельности работников НГУЭУ оглашаются на общих собраниях структурных подразделений университета, на заседаниях ректората и Учёного совета университета.

Информация о достижениях работников, профессиональных победах размещается на официальном сайте НГУЭУ, информационных стендах и газете.

3.2 Предоставление гибкого рабочего графика

Работникам, обучающимся в НГУЭУ, а также зачисленным в докторантуру НГУЭУ, по их личному заявлению и по согласованию с непосредственным руководителем может быть предоставлена работа в режиме гибкого рабочего графика в пределах месячной нормы рабочего времени.

3.3 Размещение фотографии работника на Доске почета

Фотографии работников, имеющих ученую степень и звание, фотографии лучших студентов НГУЭУ, работников, имеющих звание «Заслуженный работник НГУЭУ», размещаются на Доске почета НГУЭУ.

Доска почета (специальные стенды в университете и на сайте НГУЭУ) создается в целях повышения статуса работников, достигших наивысших показателей в учебной, научной, методической и общественной деятельности и формирования в коллективе мотивационной среды творческого роста.

3.4 Поощрение работников наградами различного уровня

3.4.1 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества труда, продолжительная и безупречная работа и другие достижения вознаграждаются объявлением благодарности, вручением почетной грамоты и иных наград различного уровня. Награждение работников НГУЭУ производится в соответствии с локальным нормативным актом и утвержденными квотами.

3.4.2 Награды университета:

- благодарность ректора;
- почетная грамота;
- благодарственное письмо.

Награждение производится: за долголетний добросовестный труд, в связи с юбилейной датой в соответствии с утвержденной и выделенной структурному подразделению квотой.

3.4.3 Награды Ученого совета университета:

- благодарность;
- почетная грамота;
- присвоение звания «Заслуженный работник НГУЭУ».

Награждение производится по итогам календарного года за значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, внедрение в учебный процесс новейших форм организации, успехи в организации финансово-хозяйственной деятельности НГУЭУ и иные заслуги перед университетом в соответствии с установленной квотой.

Почетное звание «Заслуженный работник НГУЭУ» присваивается Ученым советом университета работнику университета, имеющему непрерывный стаж работы в НГУЭУ не менее 20 лет за особые заслуги перед университетом.

3.4.4 Награды городского уровня:

- благодарственное письмо мэра Новосибирска;
- почетная грамота мэрии Новосибирска.

Награждение производится за большой вклад в социально-экономическое развитие города и, в основном, в связи с наступлением юбилейных дат или иных знаменательных событий.

Основание: Положение о Почетной грамоте мэрии Новосибирска и Положение о Благодарственном письме мэра Новосибирска, утвержденные постановлением мэра от 29.07.2005 № 818.

3.4.5 *Награды областного уровня:*

- почетная грамота губернатора;
- почетные звания;
- знаки отличия;
- почетная грамота областной Думы;
- благодарность Губернатора;
- почетная Грамота Новосибирской области.

Награждение производится за высокие профессиональные достижения и личные заслуги перед областью.

Основание: Закон Новосибирской области от 27.12.2002 № 85-ОЗ «О наградах Новосибирской области».

3.4.6 *Награды Министерства образования и науки Российской Федерации:*

- благодарность;
- почетная грамота;
- нагрудные знаки;
- почетный работник сферы образования.

Награждение производится за заслуги и достижения в области образования и науки, за значительный вклад в развитие образовательной, научной, научно-технической и инновационной деятельности в соответствии с установленной квотой.

Основание: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.10.2010 № 580.

3.4.7 *Награды иных министерств и ведомств (по ходатайствам руководства университета):*

- благодарность;
- почетная грамота;
- нагрудные знаки.

Награждение производится за достойный и существенный вклад в экономику отрасли, подготовку высококвалифицированных специалистов и особые заслуги в профессиональной деятельности.

Основание: положения о наградах соответствующих министерств и ведомств.

3.4.8 *Государственные награды:*

- медаль;
- почетное звание;
- орден;
- почетная грамота Президента РФ;
- благодарность Президента РФ.

Награждение производится за особые заслуги перед государством.

Основание: положение о государственных наградах Российской Федерации, утверждено Указом Президента РФ 07.09.2010 №1099.

3.5 К наградам городского, областного, государственного уровня представляются работники НГУЭУ, соответствующие требованиям, предъявляемым к соискателям этих наград. Информационное обеспечение по данному вопросу осуществляется отделом кадров совместно с согласительной комиссией. Информационные материалы публикуются на официальном сайте НГУЭУ.

3.6 Оформление Доски почета (факультетской и университетской) контролирует проректор по общим вопросам и комиссия по исполнению Коллективного договора. Отдел маркетинга и связей с общественностью управления внешних связей актуализирует информацию о награжденных работниках НГУЭУ в информационных ресурсах.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО "НГУЭУ"**

(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2018 – 2020 гг.)

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (далее – Университет), в том числе определяет порядок установления должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням и подуровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на _____ (утв. Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации _____), Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых, в настоящее время, осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Распоряжением Правительства российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом ФГБОУ ВО «НГУЭУ», Коллективным договором между работодателем и работниками ФГБОУ ВО «НГУЭУ» на 2018 – 2020 гг.

1.3 Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО "НГУЭУ" является приложением к Коллективному договору НГУЭУ.

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на все структурные и обособленные подразделения НГУЭУ.

1.5 Фонд оплаты труда в НГУЭУ формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и иных источников, включая средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (выполнение хозяйственных договоров, оказание платных образовательных услуг, иные доходы, полученные от разрешенных видов деятельности).

1.6 Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников

самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, размеры стимулирующих выплат, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.7 В систему оплаты труда работников Университета не входят материальная помощь, ссуды, авторские вознаграждения, страховые выплаты и выплаты по договорам гражданско-правового характера, выплаты работникам из сумм грантов российских, международных и иностранных организаций, включенных в перечни в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.06.2008 № 485 и Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.07.2009 №602.

1.8 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

2 ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Зарплата работника НГУЭУ состоит из оклада, установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), выплат компенсационного и стимулирующего характера (включая выплату премий).

2.2 В соответствии с уставной деятельностью университета при формировании штатного расписания используют следующие ПКГ:

2.2.1 профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. № 217н;

2.2.2 профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н;

2.2.3 профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н;

2.2.4 профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н.

2.3 Минимальный размер оклада работников университета устанавливается приказом ректора по соответствующей ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.4 Размеры окладов устанавливаются приказом ректора по каждой ПКГ, используемой в

университете, 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 соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. Размеры окладов педагогических работников устанавливаются в зависимости от должности, наличия ученой степени, наличия повышенной категории.

2.5 Ректор университета на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.6 Размеры окладов педагогических работников устанавливаются в зависимости от должности, наличия ученой степени, наличия повышенной категории.

3 РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.2 Оплата труда работников НГУЭУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 №822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

3.3 Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в

федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822.

3.4 Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, доплата за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.6 Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

3.8 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4 ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1 В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818, в НГУЭУ устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2 Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

4.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения.

4.4 Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям. Выплаты стимулирующего характера могут иметь постоянный или временный характер.

4.5 Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

4.6 Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств Университета по выплате должностных окладов, а также выплат компенсационного характера.

4.7 Дополнительно к выплатам стимулирующего характера, предусмотренным трудовым договором с работником, приказом ректора НГУЭУ по ходатайству непосредственного руководителя работника ему могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера на определенный период времени. Размер указанных выплат стимулирующего характера может быть изменен как в большую, так и в меньшую сторону до истечения срока, на который они установлены, по инициативе работодателя с учетом итогов работы работника или в зависимости от наличия (отсутствия) финансовых средств. Размер указанных выплат стимулирующего характера может быть снижен работодателем до истечения срока, на который они установлены при несоблюдении работником условий трудового договора. Изменение размера выплат стимулирующего характера производится на основании приказа ректора НГУЭУ с учетом предложений непосредственного руководителя работника. Работник должен быть ознакомлен с таким приказом под роспись.

4.8 Критериями и показателями оценки эффективности деятельности работников Университета являются:

4.8.1 Качество труда:

- полное соответствие достигнутых результатов труда требованиям норм, инструкций;
- отсутствие претензий, рекламаций, замечаний со стороны заказчиков и потребителей;
- усовершенствование работником условий, процессов труда, приводящее к повышению качества результатов;
- бесперебойная работа;

- повышение уровня профессиональных компетенций.

4.8.2 Количество труда:

- своевременное выполнение всех трудовых функций в соответствии с должностными инструкциями;
- повышение производительности труда за счет рационализации условий и процессов труда;
- выполнение работ, выходящих за пределы рабочего дня и (или) плановой деятельности.

4.8.3 Условия для назначения выплат стимулирующего характера:

- полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей;
- выполнение производственных и технологических инструкций, положений, правил, требований по охране труда и технике безопасности;
- отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями работодателя или договорными обязательствами;
- выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- отсутствие претензий, рекламаций, замечаний, жалоб контрагентов и партнеров;
- отсутствие ошибок в отчетности.

4.9 Премия является единовременной стимулирующей выплатой, осуществляемой в целях поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности. Премирование работников Университета осуществляется на основании приказа ректора Университета.

4.10 Выплата премии осуществляется при наличии следующих оснований:

- достижение коллективом Университета или его структурными подразделениями выдающихся успехов в своей деятельности;
- завершение учебного года (семестра), завершение научной темы, завершение университетской программы, завершение финансового года и др.;
- успешное завершение особо важных и срочных заданий, включая внедрение их результатов;
- признание успешной деятельности Университета вышестоящими организациями, контролирующими и надзорными органами;
- победа работников Университета и его коллективов в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах и др.;
- юбилейные и памятные даты Университета, его структурных подразделений и работников;
- официальные праздники Российской Федерации;

– другие подобные основания.

4.11 Премияльные выплаты по итогам работы производятся за выполнение плановых заданий структурных подразделений и университета в целом за месяц, квартал, полугодие, год.

4.12 При премировании по итогам работы премия работнику устанавливается индивидуально на основании предложений непосредственного руководителя с учетом результатов его работы за указанный период. Премия по итогам работы выплачивается лицам, работающим в НГУЭУ на момент выплаты премии.

4.13 Премирование по итогам работы производится пропорционально отработанному в НГУЭУ времени с учетом даты приема работника на работу. При этом при подсчете отработанного в НГУЭУ времени исключаются периоды временной нетрудоспособности, отпусков и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

4.14 При ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины премирование работников по итогам работы за определенный период не производится полностью или производится частично.

4.15 Премирование лиц, работающих по совместительству, может осуществляться по решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера или ректора НГУЭУ с учетом уровня их квалификации и значимости выполняемой для Университета работы.

4.16 Локальными правовыми актами НГУЭУ могут быть предусмотрены иные условия премирования по итогам работы, если это не ухудшает положение работника.

5 ОПЛАТА ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРОРЕКТОРОВ, НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И ФИНАНСОВ - ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1 Заработная плата ректора, проректоров и начальника управления бухгалтерского учета и финансов - главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2 Должностной оклад ректора университета, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.3 Должностные оклады проректоров университета и начальника управления бухгалтерского учета и финансов - главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада ректора.

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

5.5 Ректору университета выплаты стимулирующего характера устанавливает Министерство образования и науки Российской Федерации, с учетом результатов деятельности

учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных Министерством образования и науки Российской Федерации на эти цели.

5.6 Размер премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Министерством образования и науки Российской Федерации в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

5.7 Для проректоров и начальника управления бухгалтерского учета и финансов - главного бухгалтера может предусматриваться самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации.

6 ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

6.1 Оклад педагогического работника за полную ставку рабочего времени устанавливается при выполнении общего объема педагогической нагрузки (учебной и внеучебной) в соответствии с должностными обязанностями, включающими учебную, учебно-методическую, научную, организационную и воспитательную работу.

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

6.3 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера педагогических работников устанавливаются в соответствии с трудовыми договорами (эффективными контрактами) с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.4 Выплаты стимулирующего характера работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, устанавливаются в размерах и на условиях, указанных в Приложениях В.1, В.2, В.3.

6.5 Выплаты стимулирующего характера преподавателям, реализующим программы среднего профессионального образования, устанавливаются в размерах и на условиях, указанных в Приложении В.4.

6.6 Выплаты стимулирующего характера научным работникам устанавливаются в размерах и на условиях, указанных в Приложении В.5.

6.7 Почасовая оплата труда педагогического работника применяется при выполнении им учебной нагрузки и не может быть более 300 часов в течение одного учебного года. Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются приказом ректора.

7 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1 Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены при внесении изменений в Коллективный договор НГУЭУ в порядке предусмотренном коллективным договором.

7.2 С момента введения в действие настоящего Положения локальные нормативные акты Университета, регулирующие оплату труда работников Университета, применяются в части, не противоречащей настоящему Положению.

Приложение В.1
к Положению об оплате труда работников ФГБОУ
ВО "НГУЭУ" (приложение к Коллективному
договору НГУЭУ на 2018 – 2020 гг.)

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ, ЗАНИМАЮЩИМ ДОЛЖНОСТИ ПРОФЕССОРА,
ДОЦЕНТА, СТАРШЕГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, АССИСТЕНТА**

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
1. За наличие квалификационной категории, званий	1.1. Наличие квалификационной категории, звания, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением.	Звание «Доцент»	Ежемесячно	2 200 ¹
		Звание «Профессор»	Ежемесячно	5 500 ¹
		Звание «Мастер спорта» ²	Ежемесячно	2 200 ¹
		Звание «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Тренер высшей категории». ³	Ежемесячно	3 300 ¹
2. За уровень владения иностранным языком	2.1. Уровень владения иностранным языком (английский, немецкий, французский, китайский) ⁴ , подтвержденный дипломом (сертификатом) уполномоченной организации ⁵	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком ⁶	Ежемесячно	1 000 ¹
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	Ежемесячно	700 ¹
		«Средний» уровень владения иностранным языком	Ежемесячно	400 ¹
3. За выполнение дополнительных работ различной квалификации	3.1. Выполнение в отчетном периоде функций заместителя декана на основании приказа ректора	Выполнение функций заместителя декана факультета	Ежемесячно	17 000
	3.2. Выполнение в отчетном периоде функций заместителя заведующего кафедрой на основании приказа ректора	Выполнение функций заместителя заведующего кафедрой	Ежемесячно	6 000
	3.3. Выполнение в отчетном периоде функций куратора учебной группы на основании приказа ректора	Выполнение функций куратора учебной группы	Ежемесячно	1 800
	3.4. Выполнение в отчетном периоде функций секретаря Ученого совета факультета на основании приказа ректора	Выполнение функций секретаря Ученого совета факультета при численности штатных работников кафедр факультета 100 и более человек	Ежемесячно	2 000
Выполнение функций секретаря Ученого совета факультета при численности штатных работников кафедр факультета менее 100 человек		Ежемесячно	1 000	

¹ Сумма выплаты из расчета одной ставки. При занятии Работником менее одной ставки сумма выплаты пропорционально уменьшается.

² Устанавливается только для работников из числа профессорско-преподавательского состава кафедры «Физического воспитания и спорта».

³ Устанавливается только для работников из числа профессорско-преподавательского состава кафедры «Физического воспитания и спорта».

⁴ При владении Работником несколькими языками, выплата производится в размере, соответствующем языку с максимальным уровнем владения (выплаты не суммируются).

⁵ Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Английский						Французский			Немецкий		Китайский		Японский		
	TOEFL	IELTS	BEC (Vantage) %	BEC (Higher) %	TKT и CLIL	ESOL	BU LA TS	DALF C1 C2	DELTA A1, A2, B1, B2	DFP C1	DaF	Deutsch für den Beruf	BU LA TS	HSK	BCT	JLPT
«Продвинутый»	Более 600	7-8	80-100	80-100	4	C2 (CPE)	90-100	51-100		80-100	90-100	90-100	90-100	300	800-1000	N1
«Высокий»	500-599	5,5-6,5	75-79	75-79	3	C1 (CAE)	75-89			70-100	89-80	89-80	75-89	200	600-799	N2
«Средний»	400-499	4,5-5,5	60-74	60-74	2	B2 (FCE)	60-74		51-100	55-100	79-60	79-60	60-74	180	400-599	N3

⁶ Получение степени PhD на иностранном языке, в зарубежном образовательном или научном учреждении, приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
4. По итогам работы за квартал (педагогическая деятельность)	4.1. Наличие результатов оценки педагогической деятельности Работника на основе анкетирования студентов ⁷	Оценка Работника по результатам анкетирования студентов 60%-79%	Ежеквартально	800 ¹
		Оценка Работника по результатам анкетирования студентов 80%-100%	Ежеквартально	1 600 ¹
	4.2. Наличие результатов экспертной оценки уровня преподавания Работника ⁸	Оценка уровня преподавания экспертной комиссией 60%-79%	Ежеквартально	800 ¹
		Оценка уровня преподавания экспертной комиссией 80%-100%	Ежеквартально	1 600 ¹
	4.3. Наличие результатов проверки остаточных знаний студентов ⁹	Результаты тестирования уровня остаточных знаний студентов 50% - 74%	Ежеквартально	1 250 ¹
		Результаты тестирования уровня остаточных знаний студентов 75% - 100%	Ежеквартально	2 500 ¹
5. По итогам работы за квартал (научно-исследовательская деятельность)	5.1. Наличие публикаций в научных изданиях сверх минимального количества, установленного индивидуальным планом работника, подтвержденные документально ¹⁰ .	Публикация в изданиях, индексируемых в базах данных "Web of Science" и "Scopus".	Единовременно	27 500
		Публикация в научных изданиях, включенных в перечень ВАК с импакт фактором более 0,1	Единовременно	4 500 за ед., но не более 4 ед.
		Публикация в научных изданиях, включенных в базу РИНЦ	Единовременно	900 за ед., но не более 4 ед.
		Публикация тезисов в сборниках международных конференций.	Единовременно	450 за ед., но не более 4 ед.
	5.2. Индекс Хирша (h-индекс) БЕЗ УЧЕТА самоцитирования на основании информации в Научной электронной библиотеке http://elibrary.ru ¹¹	Индекс Хирша (h-индекс) = 3	Ежеквартально	2 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 4	Ежеквартально	3 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 5	Ежеквартально	4 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 6 и более	Ежеквартально	5 000 ¹
	5.3. Документально подтвержденное получение патента на Работодателя ¹²	Получение патента на изобретение	Единовременно	13 500
		Получение патента на полезную модель	Единовременно	9 000
	5.4. Документальное подтверждение регистрации результата интеллектуальной деятельности на Работодателя ¹³	Подготовка для представления в Роспатент: • программ для ЭВМ, • баз данных, • топологии интегральных микросхем.	Единовременно	9 000
	5.5. Публикация монографии, подтвержденное документально (предоставление экземпляра монографии) ¹⁴ .	Публикация монографии объемом не менее 10 п.л. (наличие ISBN, не менее 2-х рецензентов)	Единовременно	19 000
	5.6. Успешная защита кандидатской диссертации, подтвержденная дипломом.	Защита в течение года с момента завершения обучения в аспирантуре (или без освоения программы аспирантуры при прикреплении к диссертационному совету)	Единовременно	50 000
		Защита в течение трех лет с момента завершения обучения в аспирантуре	Единовременно	25 000
	5.7. Успешная защита докторской диссертации, подтвержденная дипломом.	Защита в период подготовки диссертации в докторантуре	Единовременно	100 000
		Защита в течение года с момента завершения докторантуры	Единовременно	50 000
	5.8. Научное руководство подготовкой кандидатской диссертации подтвержденное дипломом.	Защита в течение года с момента завершения обучения в аспирантуре (или без освоения программы аспирантуры при прикреплении к диссертационному совету)	Единовременно	25 000
		Защита в течение трех лет с момента завершения обучения в аспирантуре	Единовременно	12 500
	5.9. Научное руководство подготовкой докторской диссертации подтвержденное дипломом.	Защита в период подготовки диссертации в докторантуре	Единовременно	50 000
		Защита в течение года с момента завершения докторантуры	Единовременно	25 000
5.10. Успешная организация научно-исследовательской работы обучающихся, подтвержденное копией документа об участии обучающегося в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях соответствующего уровня и/или копией диплома победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции	Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях всероссийского и международного уровня, кроме победителей указанных мероприятий	Единовременно	1 000 за каждого, но не более 10 обучающихся	
	Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях межвузовского уровня, кроме победителей указанных мероприятий	Единовременно	750 за каждого, но не более 10 обучающихся	
	Присуждение обучающемуся звания победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции всероссийского и международного уровня	Единовременно	2 000 за каждого, но не более 10 обучающихся	
	Присуждение обучающемуся звания победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции межвузовского уровня	Единовременно	1 500 за каждого, но не более 10 обучающихся	

⁷ Анкетирование студентов проводится в соответствии с внутренними регламентирующими документами Работодателя

⁸ Экспертная оценка уровня преподавания Работника проводится в соответствии с внутренними регламентирующими документами Работодателя

⁹ Оценка уровня остаточных знаний студентов проводится в соответствии с внутренними регламентирующими документами Работодателя

¹⁰ Не учитываются публикации, профинансированные за счет внутренних и внешних грантов, а также предусмотренные индивидуальным планом Работника

¹¹ Не применяется для работников, являющихся внешними совместителями

¹² Не учитываются патенты, получение которых профинансировано за счет внутренних и внешних грантов

¹³ Не учитываются результаты интеллектуальной деятельности, получение которых профинансировано за счет внутренних и внешних грантов

¹⁴ Не учитываются монографии, профинансированные за счет внутренних и внешних грантов

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
6. По итогам работы за квартал (учебно-методическая деятельность)	6.1. Разработка учебно-методических материалов, подтвержденная размещением на сайте НГУЭУ утвержденного документа	Разработка основной профессиональной образовательной программы (текстовая часть, компетентностная модель, учебный план, аннотация ОПОП, аннотации рабочих программ дисциплин (модулей)).	Единовременно	5 000
		Актуализация основной профессиональной образовательной программы.	Единовременно	2 000
		Разработка фондов оценочных средств по государственной итоговой аттестации	Единовременно	2 000
		Разработка программы практики, программы государственной итоговой аттестации, фондов оценочных средств по дисциплине	Единовременно	1 500
		Разработка рабочей программы учебной дисциплины, методических указаний по выполнению выпускных квалификационных работ, методических указаний по выполнению всех видов самостоятельной работы	Единовременно	1 000
		6.2. Разработка учебно-методических материалов для электронной обучающей среды (MOODLE), подтвержденная результатами экспертизы на соответствие внутреннему стандарту	Тексты лекций (за авторский лист) ¹⁵ Фонды оценочных средств по дисциплинам (тесты промежуточного контроля), за 1 вопрос.	Единовременно
6.3. Публикация печатного учебного издания (учебник, учебное пособие, энциклопедия, сборник задач и тестов и др.), подтвержденное документально (предоставление экземпляра издания) при условии передачи исключительных прав Работодателю	Учебное издание с грифом УМО (за печатный лист)	Единовременно	2 000 за печ. лист, но не более 20 печ. листов	
	Учебное издание без грифа УМО (за печатный лист)	Единовременно	1 500 за печ. лист, но не более 20 печ. листов	
7. По итогам работы за квартал (прочая деятельность)	7.1. Повышение имиджа и популяризация НГУЭУ в средствах массовой информации (далее СМИ) ¹⁶ , подтвержденное видео / аудио записью, бумажной копией статей, гиперссылками ¹⁷	Интервью или выступления на теле- и радиоканалах	Единовременно	1 000 за ед., но не более 3 ед.
		Интервью или статьи в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	Единовременно	500 за ед., но не более 3 ед.
		Экспертное мнение (цитирование) в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	Единовременно	250 за ед., но не более 3 ед.
8. По итогам работы за год ¹⁸	8.1. Участие в деятельности экспертных советов Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Минобрнауки России, подтвержденное копией приказа.	Участие в деятельности экспертных советов ВАК Минобрнауки России,	Единовременно	25 000 ¹
	8.2. Работа в действующих наблюдательных и общественных советах, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей, подтвержденное копиями приказов и протоколов заседаний.	Работа в действующих наблюдательных и общественных советах, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.
	8.3. Работа в качестве аккредитованного /сертифицированного эксперта в комиссиях федеральных министерств и ведомств, подтвержденное копиями приказов.	Работа в качестве аккредитованного /сертифицированного эксперта в комиссиях федеральных министерств и ведомств.	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.
	8.4. Работа в действующих рабочих группах, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей, подтвержденное копиями приказов и протоколов заседаний.	Работа в действующих рабочих группах, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.

1. При определении стимулирующих выплат за результаты учебно-методической и научно-исследовательской деятельности, полученные коллективом авторов, величина стимулирующей выплаты делится пропорционально вкладу авторов (если вклад авторов не определен, то пропорционально числу авторов).

¹⁵ Один авторский лист равен 40 000 печатных знаков, включая знаки препинания, цифры и пробелы между словами и до полей.

¹⁶ Под средствами массовой информации (СМИ) понимаются:

- Телеканал, радиоканал, зарегистрированные в качестве СМИ;
- Периодические печатные издания, зарегистрированные в качестве СМИ, тираж которых не менее 1 тысячи экземпляров;
- Сетевое издание (сайт в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"), зарегистрированные в качестве СМИ.

¹⁷ Учитываются выступления и публикации в СМИ если указывается принадлежность выступающего к НГУЭУ.

¹⁸ Выплачивается не позднее, чем в заработную плату за март месяц, года, следующего за отчетным.

2. Стимулирующие выплаты начисляются при условии наличия оснований в отчетном периоде.
3. Если в отчетном периоде работник работал по совместительству по другой должности НПР в ФГБОУ ВО «НГУЭУ», стимулирующие выплаты производятся однократно (по одному трудовому договору ФГБОУ ВО «НГУЭУ» с работником) - пункты таблицы 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 5.1; 5.3; 5.4; 5.5; 5.6; 5.7; 5.8; 5.9; 5.10; 6.1; 6.2; 6.3; 7.1, либо пропорционально объему работы (доле занимаемой ставке) - пункты таблицы 1.1; 2.1; 4.1; 4.2; 4.3; 5.2; 8.1; 8.2; 8.3; 8.4.

Приложение В.2

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ
ВО "НГУЭУ" (приложение к Коллективному
договору НГУЭУ на 2018 – 2020 гг.)

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ, ЗАНИМАЮЩИМ ДОЛЖНОСТЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО КАФЕДРОЙ

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
1. За наличие квалификационной категории, званий	1.1. Наличие квалификационной категории, звания, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением.	Звание «Доцент»	Ежемесячно	2 200 ¹
		Звание «Профессор»	Ежемесячно	5 500 ¹
		Звание «Мастер спорта» ²	Ежемесячно	2 200 ¹
		Звание «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Тренер высшей категории». ³	Ежемесячно	3 300 ¹
2. За уровень владения иностранным языком	2.1. Уровень владения иностранным языком (английский, немецкий, французский, китайский) ⁴ , подтвержденный дипломом (сертификатом) уполномоченной организации ⁵	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком ⁶	Ежемесячно	1 000 ¹
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	Ежемесячно	700 ¹
		«Средний» уровень владения иностранным языком	Ежемесячно	400 ¹
3. За выполнение дополнительных работ различной квалификации	3.1. Выполнение в отчетном периоде функций заместителя декана на основании приказа ректора	Выполнение функций заместителя декана факультета	Ежемесячно	17 000
	3.2. Выполнение в отчетном периоде функций заместителя заведующего кафедрой на основании приказа ректора	Выполнение функций заместителя заведующего кафедрой	Ежемесячно	6 000
	3.3. Выполнение в отчетном периоде функций куратора учебной группы на основании приказа ректора	Выполнение функций куратора учебной группы	Ежемесячно	1 800
	3.4. Выполнение в отчетном периоде функций секретаря Ученого совета факультета на основании приказа ректора	Выполнение функций секретаря Ученого совета факультета при численности штатных работников кафедр факультета 100 и более человек	Ежемесячно	2 000
		Выполнение функций секретаря Ученого совета факультета при численности штатных работников кафедр факультета менее 100 человек	Ежемесячно	1 000

¹ Сумма выплаты из расчета одной ставки. При занятии Работником менее одной ставки сумма выплаты пропорционально уменьшается.

² Устанавливается только для работников из числа профессорско-преподавательского состава кафедры «Физического воспитания и спорта».

³ Устанавливается только для работников из числа профессорско-преподавательского состава кафедры «Физического воспитания и спорта».

⁴ При владении Работником несколькими языками, выплата производится в размере, соответствующему языку с максимальным уровнем владения (выплаты не суммируются).

⁵ Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Английский						Французский			Немецкий		Китайский		Японский		
	TOEFL	IELTS	BEC (Vantage) %	BEC (Higher) %	TKT и CLIL	ESOL	BU LA TS	DALF C1 C2	DELTA A1, A2, B1, B2	DFP C1	DaF	Deutsch für den Beruf	BU LA TS	HSK	BCT	JLPT
«Продвину- нутый»	Более 600	7-8	80-100	80-100	4	C2 (CPE)	90-100	51-100		80-100	90-100	90-100	90-100	300	800-1000	N1
«Высокий»	500-599	5,5-6,5	75-79	75-79	3	C1 (CAE)	75-89			70-100	89-80	89-80	75-89	200	600-799	N2
«Средний»	400-499	4,5-5,5	60-74	60-74	2	B2 (FCE)	60-74		51-100	55-100	79-60	79-60	60-74	180	400-599	N3

⁶ Получение степени PhD на иностранном языке, в зарубежном образовательном или научном учреждении, приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
4. По итогам работы за квартал (педагогическая деятельность)	4.1. Наличие результатов оценки педагогической деятельности работника на основе анкетирования студентов ⁷	Оценка работника по результатам анкетирования студентов 60%-79%	Ежеквартально	800 ¹
		Оценка работника по результатам анкетирования студентов 80%-100%	Ежеквартально	1 600 ¹
	4.2. Наличие результатов экспертной оценки уровня преподавания работника ⁸	Оценка уровня преподавания экспертной комиссией 60%-79%	Ежеквартально	800 ¹
		Оценка уровня преподавания экспертной комиссией 80%-100%	Ежеквартально	1 600 ¹
	4.3. Наличие результатов проверки остаточных знаний студентов ⁹	Результаты тестирования уровня остаточных знаний студентов 50% - 74%	Ежеквартально	1 250 ¹
Результаты тестирования уровня остаточных знаний студентов 75% - 100%		Ежеквартально	2 500 ¹	
5. По итогам работы за квартал (научно-исследовательская деятельность)	5.1. Наличие публикаций в научных изданиях сверх минимального количества, установленного индивидуальным планом работника, подтвержденные документально ¹⁰ .	Публикация в изданиях, индексируемых в базах данных "Web of Science" и "Scopus".	Единовременно	27 500
		Публикация в научных изданиях, включенных в перечень ВАК с импакт фактором более 0,1	Единовременно	4 500 за ед., но не более 4 ед.
		Публикация в научных изданиях, включенных в базу РИНЦ	Единовременно	900 за ед., но не более 4 ед.
		Публикация тезисов в сборниках международных конференций.	Единовременно	450 за ед., но не более 4 ед.
	5.2. Индекс Хирша (h-индекс) БЕЗ УЧЕТА самоцитирования на основании информации в Научной электронной библиотеке http://elibrary.ru ¹¹	Индекс Хирша (h-индекс) = 3	Ежеквартально	2 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 4	Ежеквартально	3 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 5	Ежеквартально	4 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 6 и более	Ежеквартально	5 000 ¹
	5.3. Документально подтвержденное получение патента на Работодателя ¹²	Получение патента на изобретение	Единовременно	13 500
		Получение патента на полезную модель	Единовременно	9 000
	5.4. Документальное подтверждение регистрации результата интеллектуальной деятельности на Работодателя ¹³	Подготовка для представления в Роспатент: • программ для ЭВМ, • баз данных, • топологии интегральных микросхем.	Единовременно	9 000
	5.5. Публикация монографии, подтвержденное документально (предоставление экземпляра монографии) ¹⁴ .	Публикация монографии объемом не менее 10 п.л. (наличие ISBN, не менее 2-х рецензентов)	Единовременно	19 000
	5.6. Успешная защита кандидатской диссертации, подтвержденная дипломом.	Защита в течение года с момента завершения обучения в аспирантуре (или без освоения программы аспирантуры при прикреплении к диссертационному совету)	Единовременно	50 000
		Защита в течение трех лет с момента завершения обучения в аспирантуре	Единовременно	25 000
	5.7. Успешная защита докторской диссертации, подтвержденная дипломом.	Защита в период подготовки диссертации в докторантуре	Единовременно	100 000
		Защита в течение года с момента завершения докторантуры	Единовременно	50 000
	5.8. Научное руководство подготовкой кандидатской диссертации подтвержденное дипломом.	Защита в течение года с момента завершения обучения в аспирантуре (или без освоения программы аспирантуры при прикреплении к диссертационному совету)	Единовременно	25 000
Защита в течение трех лет с момента завершения обучения в аспирантуре		Единовременно	12 500	
5.9. Научное руководство подготовкой докторской диссертации подтвержденное дипломом.	Защита в период подготовки диссертации в докторантуре	Единовременно	50 000	
	Защита течение года с момента завершения докторантуры	Единовременно	25 000	
5.10. Успешная организация научно-исследовательской работы обучающихся, подтвержденное копией документа об участии обучающегося в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях соответствующего уровня и/или копией диплома победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции	Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях всероссийского и международного уровня, кроме победителей указанных мероприятий	Единовременно	1 000 за каждого, но не более 10 обучающихся	
	Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях межвузовского уровня, кроме победителей указанных мероприятий	Единовременно	750 за каждого, но не более 10 обучающихся	
	Присуждение обучающемуся звания победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции всероссийского и международного уровня	Единовременно	2 000 за каждого, но не более 10 обучающихся	
	Присуждение обучающемуся звания победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции межвузовского уровня	Единовременно	1 500 за каждого, но не более 10 обучающихся	

⁷ Анкетирование студентов проводится в соответствии с внутренними регламентирующими документами Работодателя

⁸ Экспертная оценка уровня преподавания Работника проводится в соответствии с внутренними регламентирующими документами Работодателя

⁹ Оценка уровня остаточных знаний студентов проводится в соответствии с внутренними регламентирующими документами Работодателя

¹⁰ Не учитываются публикации, профинансированные за счет внутренних и внешних грантов, а также предусмотренные индивидуальным планом Работника

¹¹ Не применяется для работников, являющихся внешними совместителями

¹² Не учитываются патенты, получение которых профинансировано за счет внутренних и внешних грантов

¹³ Не учитываются результаты интеллектуальной деятельности, получение которых профинансировано за счет внутренних и внешних грантов

¹⁴ Не учитываются монографии, профинансированные за счет внутренних и внешних грантов

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
6. По итогам работы за квартал (учебно-методическая деятельность)	6.1. Разработка учебно-методических материалов, подтвержденная размещением на сайте НГУЭУ утвержденного документа	Разработка основной профессиональной образовательной программы (текстовая часть, компетентностная модель, учебный план, аннотация ОПОП, аннотации рабочих программ дисциплин (модулей)).	Единовременно	5 000
		Актуализация основной профессиональной образовательной программы.	Единовременно	2 000
		Разработка фондов оценочных средств по государственной итоговой аттестации	Единовременно	2 000
		Разработка программы практики, программы государственной итоговой аттестации, фондов оценочных средств по дисциплине	Единовременно	1 500
		Разработка рабочей программы учебной дисциплины, методических указаний по выполнению выпускных квалификационных работ, методических указаний по выполнению всех видов самостоятельной работы	Единовременно	1 000
	6.2. Разработка учебно-методических материалов для электронной обучающей среды (MOODLE), подтвержденная результатами экспертизы на соответствие внутреннему стандарту	Тексты лекций (за авторский лист) ¹⁵ Фонды оценочных средств по дисциплинам (тесты промежуточного контроля), за 1 вопрос.	Единовременно	1 500
6.3. Публикация печатного учебного издания (учебник, учебное пособие, энциклопедия, сборник задач и тестов и др.), подтвержденное документально (предоставление экземпляра издания) при условии передачи исключительных прав Работодателю	Учебное издание с грифом УМО (за печатный лист)	Единовременно	2 000 за печ. лист, но не более 20 печ. листов	
	Учебное издание без грифа УМО (за печатный лист)	Единовременно	1 500 за печ. лист, но не более 20 печ. листов	
7. По итогам работы за квартал (прочая деятельность)	7.1. Повышение имиджа и популяризация НГУЭУ в средствах массовой информации (далее СМИ) ¹⁶ , подтвержденное видео / аудио записью, бумажной копией статей, гиперссылками ¹⁷	Интервью или выступления на теле- и радиоканалах	Единовременно	1 000 за ед., но не более 3 ед.
		Интервью или статьи в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	Единовременно	500 за ед., но не более 3 ед.
		Экспертное мнение (цитирование) в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	Единовременно	250 за ед., но не более 3 ед.
8. По итогам работы за год ¹⁸	8.1. Участие в деятельности экспертных советов Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Минобрнауки России, подтвержденное копией приказа.	Участие в деятельности экспертных советов ВАК Минобрнауки России,	Единовременно	25 000 ¹
	8.2. Работа в действующих наблюдательных и общественных советах, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей, подтвержденное копиями приказов и протоколов заседаний.	Работа в действующих наблюдательных и общественных советах, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.
	8.3. Работа в качестве аккредитованного /сертифицированного эксперта в комиссиях федеральных министерств и ведомств, подтвержденное копиями приказов.	Работа в качестве аккредитованного /сертифицированного эксперта в комиссиях федеральных министерств и ведомств.	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.
	8.4. Работа в действующих рабочих группах, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей, подтвержденное копиями приказов и протоколов заседаний.	Работа в действующих рабочих группах, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.

1. При определении стимулирующих выплат за результаты учебно-методической и научно-исследовательской деятельности, полученные коллективом авторов, величина стимулирующей выплаты делится пропорционально вкладу авторов (если вклад авторов не определен, то пропорционально числу авторов).

2 Стимулирующие выплаты начисляются при условии наличия оснований в отчетном периоде.

¹⁵ Один авторский лист равен 40 000 печатных знаков, включая знаки препинания, цифры и пробелы между словами и до полей.

¹⁶ Под средствами массовой информации (СМИ) понимаются:

- Телеканал, радиоканал, зарегистрированные в качестве СМИ;
- Периодические печатные издания, зарегистрированные в качестве СМИ, тираж которых не менее 1 тысячи экземпляров;
- Сетевое издание (сайт в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"), зарегистрированные в качестве СМИ.

¹⁷ Учитываются выступления и публикации в СМИ если указывается принадлежность выступающего к НГУЭУ.

¹⁸ Выплачивается не позднее, чем в заработную плату за март месяц, года, следующего за отчетным.

3 Если в отчетном периоде работник работал по совместительству по другой должности НПР в ФГБОУ ВО «НГУЭУ», стимулирующие выплаты производятся однократно (по одному трудовому договору ФГБОУ ВО «НГУЭУ» с работником) - пункты таблицы 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 5.1; 5.3; 5.4; 5.5; 5.6; 5.7; 5.8; 5.9; 5.10; 6.1; 6.2; 6.3; 7.1, либо пропорционально объему работы (доле занимаемой ставке) - пункты таблицы 1.1; 2.1; 4.1; 4.2; 4.3; 5.2; 8.1; 8.2; 8.3; 8.4.

4 Дополнительно к выплатам стимулирующего характера, предусмотренным п.4.1.3 трудового договора работнику производится **Дополнительная стимулирующая выплата заведующего кафедрой** (далее – ДСВ), которая определяется следующим образом:

4.1.1. Размер ДСВ определяется индивидуально на основе результатов деятельности работника за прошедший квартал, а по отдельным показателям по результатам прошедшего учебного семестра или учебного года.

4.1.2. Оценка результатов деятельности работника осуществляется на основе набора показателей, сгруппированных по направлениям деятельности. Каждый показатель может быть максимально оценен в 10 баллов. Для каждого показателя устанавливается коэффициент веса для получения интегрального показателя по группе показателей (интегральный показатель второго уровня). Для интегрального показателя второго уровня также устанавливается коэффициент веса, с учетом которого определяется интегральный показатель первого уровня.

4.1.3. Для расчета ДСВ используется формула:

$$ДСВ = \text{Оклад} \cdot \left(\frac{\sum (k_i \cdot P_i)}{10} \right);$$

$$\text{где } P_i = \sum (k_{ij} \cdot \text{показатель}_{ij})$$

Оклад – должностной оклад работника, установленный п.4.1.1. трудового договора;

P_i – сумма баллов по i -ой группе показателей;

k_i – коэффициент веса i -ой группы показателей;

k_{ij} – коэффициент веса показателя j (внутри группы показателей i);

Показатель ij – значение показателя j внутри группы показателей i (в баллах);

4.1.4. При расчете ДСВ используются следующие показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника:

Наименования показателя	Нормативное значение	Коэф.веса (k_j)	Процент выполнение нормативного значения – количество баллов
1. Педагогическая деятельность (коэф. веса интегрального показателя второго уровня $k_1=0,1$)			
1.1. Средний балл оценки НПР кафедры со стороны студентов	Не ниже 60%	0,3	80%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
1.2. Средний балл оценки уровня преподавания НПР кафедры экспертной комиссией	Не ниже 60%	0,3	80%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
1.3. Средний балл тестирования уровня остаточных знаний студентов по дисциплинам кафедры	Не ниже 75%	0,4	80%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
2. Учебно-методическая деятельность (коэф. веса интегрального показателя второго уровня $k_2=0,3$)			
2.1. Обеспеченность дисциплин (модулей), реализуемых кафедрой, учебно-методическими материалами	100%	0,3	90%-99% - 2 балла 100% - 10 баллов
2.2. Обеспеченность дисциплин (модулей), реализуемых кафедрой с использованием дистанционных образовательных технологий, электронными учебными курсами	100%	0,3	90%-99% - 2 балла 100% - 10 баллов
2.3. Доля дисциплин (модулей), реализуемых кафедрой, по которым созданы электронные учебные курсы	Не менее 50%	0,3	70%-79% – 2 балла 80%-89% – 5 баллов 90% и более – 10 баллов
2.4. Выполнение плана учебных изданий	100%	0,1	70%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
3. Научно-исследовательская деятельность (коэф. веса интегрального показателя второго уровня $k_3=0,3$)			
3.1. Выполнение плана НИР (по итогам семестра)	100%	0,15	70%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
3.2. Объем выполненных НИР и НИОКР в расчете на каждую штатную ставку НПР на кафедре в год	50 000 руб.	0,3	50% - 69% - 2 балла 70%-89% - 5 баллов 90% и более – 10 баллов
3.3. Доля штатных НПР кафедры имеющих степень доктора или кандидата наук к общей численности штатных НПР кафедры	60%	0,2	90%-99% - 2 балла 99% и более – 10 баллов
3.4. Средняя по штатным НПР кафедры величина индекса Хирша (h-индекс) БЕЗ учета самоцитирования на основании информации в Научной электронной библиотеке http://elibrary.ru/	–	0,2	От 3 до 3,9 - 2 балла От 4 до 4,9 - 4 балла От 5 до 5,9 - 6 баллов От 6 до 6,9 - 8 баллов От 7 и более - 10 баллов

3.5. Выполнение плана НИРС (по итогам семестра)	100%	0,15	70%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
Наименования показателя	Нормативное значение	Коэф. веса (k _j)	Процент выполнение нормативного значения – количество баллов
4. Прочая деятельность (коэф. веса интегрального показателя второго уровня k₄= 0,3)			
4.1. Уровень исполнительской дисциплины	100%	0,15	90%-99% - 2 балла 100% – 10 баллов
4.2. Своевременность предоставления первичных учетных документов (табели учета рабочего времени, авансовые отчеты, копии документов о повышении квалификации и др.)	100%	0,15	90%-99% - 2 балла 100% – 10 баллов
4.3. Отсутствие срывов занятий. Каждый срыв занятия -3% от норматива.	100%	0,2	90%-99% - 2 балла 100% – 10 баллов
4.4. Выполнение норматива по повышению квалификации сотрудников (33% штатных преподавателей в год должны пройти повышение квалификации)	100%	0,2	50% - 69% - 2 балла 70%-89% - 5 баллов 90% и более – 10 баллов
4.5. Выполнение плана мероприятий воспитательного характера	100%	0,15	70%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
4.6. Выполнение плана по профориентационной деятельности и внешним отношениям	100%	0,15	70%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов

Приложение В.3
к Положению об оплате труда работников ФГБОУ
ВО "НГУЭУ" (приложение к Коллективному
договору НГУЭУ на 2018 – 2020 гг.)

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ, ЗАНИМАЮЩИМ ДОЛЖНОСТЬ ДЕКАНА ФАКУЛЬТЕТА**

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)			
1. За наличие квалификационной категории, званий	1.1. Наличие квалификационной категории, звания, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением.	Звание «Доцент»	Ежемесячно	2 200 ¹			
		Звание «Профессор»	Ежемесячно	5 500 ¹			
		Звание «Мастер спорта» ²	Ежемесячно	2 200 ¹			
		Звание «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Тренер высшей категории». ³	Ежемесячно	3 300 ¹			
2. За уровень владения иностранным языком	2.1. Уровень владения иностранным языком (английский, немецкий, французский, китайский) ⁴ , подтвержденный дипломом (сертификатом) уполномоченной организации ⁵	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком ⁶	Ежемесячно	1 000 ¹			
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	Ежемесячно	700 ¹			
		«Средний» уровень владения иностранным языком	Ежемесячно	400 ¹			
3. За выполнение дополнительных работ различной квалификации	3.1. Выполнение в отчетном периоде функций заместителя декана на основании приказа ректора	Выполнение функций заместителя декана факультета	Ежемесячно	17 000			
		3.2. Выполнение в отчетном периоде функций заместителя заведующего кафедрой на основании приказа ректора	Выполнение функций заместителя заведующего кафедрой	Ежемесячно	6 000		
			3.3. Выполнение в отчетном периоде функций куратора учебной группы на основании приказа ректора	Выполнение функций куратора учебной группы	Ежемесячно	1 800	
				3.4. Выполнение в отчетном периоде функций секретаря Ученого совета факультета на основании приказа ректора	Выполнение функций секретаря Ученого совета факультета при численности штатных работников кафедр факультета 100 и более человек	Ежемесячно	2 000
					Выполнение функций секретаря Ученого совета факультета при численности штатных работников кафедр факультета менее 100 человек	Ежемесячно	1 000

¹ Сумма выплаты из расчета одной ставки. При занятии Работником менее одной ставки сумма выплаты пропорционально уменьшается.

² Устанавливается только для работников из числа профессорско-преподавательского состава кафедры «Физического воспитания и спорта».

³ Устанавливается только для работников из числа профессорско-преподавательского состава кафедры «Физического воспитания и спорта».

⁴ При владении Работником несколькими языками, выплата производится в размере, соответствующем языку с максимальным уровнем владения (выплаты не суммируются).

⁵ Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Английский						Французский			Немецкий		Китайский		Японский		
	TOEFL	IELTS	BEC (Vantage) %	BEC (Higher) %	TKT и CLIL	ESOL	BU LA TS	DALF C1 C2	DELTA A1, A2, B1, B2	DFP C1	DaF	Deutsch für den Beruf	BU LA TS	HSK	BCT	JLPT
«Продвину- нутый»	Более 600	7-8	80-100	80-100	4	C2 (CPE)	90-100	51-100		80-100	90-100	90-100	90-100	300	800-1000	N1
«Высокий»	500-599	5,5-6,5	75-79	75-79	3	C1 (CAE)	75-89			70-100	89-80	89-80	75-89	200	600-799	N2
«Средний»	400-499	4,5-5,5	60-74	60-74	2	B2 (FCE)	60-74		51-100	55-100	79-60	79-60	60-74	180	400-599	N3

⁶ Получение степени PhD на иностранном языке, в зарубежном образовательном или научном учреждении, приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
4. По итогам работы за квартал (педагогическая деятельность)	4.1. Наличие результатов оценки педагогической деятельности работника на основе анкетирования студентов ⁷	Оценка работника по результатам анкетирования студентов 60%-79%	Ежеквартально	800 ¹
		Оценка работника по результатам анкетирования студентов 80%-100%	Ежеквартально	1 600 ¹
	4.2. Наличие результатов экспертной оценки уровня преподавания работника ⁸	Оценка уровня преподавания экспертной комиссией 60%-79%	Ежеквартально	800 ¹
		Оценка уровня преподавания экспертной комиссией 80%-100%	Ежеквартально	1 600 ¹
	4.3. Наличие результатов проверки остаточных знаний студентов ⁹	Результаты тестирования уровня остаточных знаний студентов 50% - 74%	Ежеквартально	1 250 ¹
Результаты тестирования уровня остаточных знаний студентов 75% - 100%		Ежеквартально	2 500 ¹	
5. По итогам работы за квартал (научно-исследовательская деятельность)	5.1. Наличие публикаций в научных изданиях сверх минимального количества, установленного индивидуальным планом работника, подтвержденные документально ¹⁰ .	Публикация в изданиях, индексируемых в базах данных "Web of Science" и "Scopus".	Единовременно	27 500
		Публикация в научных изданиях, включенных в перечень ВАК с импакт фактором более 0,1	Единовременно	4 500 за ед., но не более 4 ед.
		Публикация в научных изданиях, включенных в базу РИНЦ	Единовременно	900 за ед., но не более 4 ед.
		Публикация тезисов в сборниках международных конференций.	Единовременно	450 за ед., но не более 4 ед.
	5.2. Индекс Хирша (h-индекс) БЕЗ УЧЕТА самоцитирования на основании информации в Научной электронной библиотеке http://elibrary.ru ¹¹	Индекс Хирша (h-индекс) = 3	Ежеквартально	2 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 4	Ежеквартально	3 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 5	Ежеквартально	4 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 6 и более	Ежеквартально	5 000 ¹
	5.3. Документально подтвержденное получение патента на Работодателя ¹²	Получение патента на изобретение	Единовременно	13 500
		Получение патента на полезную модель	Единовременно	9 000
	5.4. Документальное подтверждение регистрации результата интеллектуальной деятельности на Работодателя ¹³	Подготовка для представления в Роспатент: • программ для ЭВМ, • баз данных, • топологии интегральных микросхем.	Единовременно	9 000
	5.5. Публикация монографии, подтвержденное документально (предоставление экземпляра монографии) ¹⁴ .	Публикация монографии объемом не менее 10 п.л. (наличие ISBN, не менее 2-х рецензентов)	Единовременно	19 000
	5.6. Успешная защита кандидатской диссертации, подтвержденная дипломом.	Защита в течение года с момента завершения обучения в аспирантуре (или без освоения программы аспирантуры при прикреплении к диссертационному совету)	Единовременно	50 000
		Защита в течение трех лет с момента завершения обучения в аспирантуре	Единовременно	25 000
	5.7. Успешная защита докторской диссертации, подтвержденная дипломом.	Защита в период подготовки диссертации в докторантуре	Единовременно	100 000
		Защита в течение года с момента завершения докторантуры	Единовременно	50 000
5.8. Научное руководство подготовкой кандидатской диссертации подтвержденное дипломом.	Защита в течение года с момента завершения обучения в аспирантуре (или без освоения программы аспирантуры при прикреплении к диссертационному совету)	Единовременно	25 000	
	Защита в течение трех лет с момента завершения обучения в аспирантуре	Единовременно	12 500	
5.9. Научное руководство подготовкой докторской диссертации подтвержденное дипломом.	Защита в период подготовки диссертации в докторантуре	Единовременно	50 000	
	Защита течение года с момента завершения докторантуры	Единовременно	25 000	
5.10. Успешная организация научно-исследовательской работы обучающихся, подтвержденное копией документа об участии обучающегося в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях соответствующего уровня и/или копией диплома победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции	Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях всероссийского и международного уровня, кроме победителей указанных мероприятий	Единовременно	1 000 за каждого, но не более 10 обучающихся	
	Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях межвузовского уровня, кроме победителей указанных мероприятий	Единовременно	750 за каждого, но не более 10 обучающихся	
	Присуждение обучающемуся звания победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции всероссийского и международного уровня	Единовременно	2 000 за каждого, но не более 10 обучающихся	
	Присуждение обучающемуся звания победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции межвузовского уровня	Единовременно	1 500 за каждого, но не более 10 обучающихся	
Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
6. По итогам работы за квартал	6.1. Разработка учебно-методических материалов, подтвержденная	Разработка основной профессиональной образовательной программы (текстовая часть,	Единовременно	5 000

⁷ Анкетирование студентов проводится в соответствии с внутренними регламентирующими документами Работодателя

⁸ Экспертная оценка уровня преподавания Работника проводится в соответствии с внутренними регламентирующими документами Работодателя

⁹ Оценка уровня остаточных знаний студентов проводится в соответствии с внутренними регламентирующими документами Работодателя

¹⁰ Не учитываются публикации, профинансированные за счет внутренних и внешних грантов, а также предусмотренные индивидуальным планом Работника

¹¹ Не применяется для работников, являющихся внешними совместителями

¹² Не учитываются патенты, получение которых профинансировано за счет внутренних и внешних грантов

¹³ Не учитываются результаты интеллектуальной деятельности, получение которых профинансировано за счет внутренних и внешних грантов

¹⁴ Не учитываются монографии, профинансированные за счет внутренних и внешних грантов

(учебно-методическая деятельность)	размещением на сайте НГУЭУ утвержденного документа	компетентностная модель, учебный план, аннотация ОПОП, аннотации рабочих программ дисциплин (модулей).					
		Актуализация основной профессиональной образовательной программы.	Единовременно	2 000			
		Разработка фондов оценочных средств по государственной итоговой аттестации	Единовременно	2 000			
		Разработка программы практики, программы государственной итоговой аттестации, фондов оценочных средств по дисциплине	Единовременно	1 500			
		Разработка рабочей программы учебной дисциплины, методических указаний по выполнению выпускных квалификационных работ, методических указаний по выполнению всех видов самостоятельной работы	Единовременно	1 000			
6.2. Разработка учебно-методических материалов для электронной обучающей среды (MOODLE), подтвержденная результатами экспертизы на соответствие внутреннему стандарту	Тексты лекций (за авторский лист) ¹⁵ Фонды оценочных средств по дисциплинам (тесты промежуточного контроля), за 1 вопрос.	Единовременно	1 500				
		Единовременно	15 за ед., но не более 200 ед.				
6.3. Публикация печатного учебного издания (учебник, учебное пособие, энциклопедия, сборник задач и тестов и др.), подтвержденное документально (предоставление экземпляра издания) при условии передачи исключительных прав Работодателю	Учебное издание с грифом УМО (за печатный лист)	Единовременно	2 000 за печ. лист, но не более 20 печ.листов				
	Учебное издание без грифа УМО (за печатный лист)	Единовременно	1 500 за печ. лист, но не более 20 печ.листов				
7. По итогам работы за квартал (прочая деятельность)	7.1. Повышение имиджа и популяризация НГУЭУ в средствах массовой информации (далее СМИ) ¹⁶ , подтвержденное видео / аудио записью, бумажной копией статей, гиперссылками ¹⁷	Интервью или выступления на теле- и радиоканалах	Единовременно	1 000 за ед., но не более 3 ед.			
		Интервью или статьи в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	Единовременно	500 за ед., но не более 3 ед.			
		Экспертное мнение (цитирование) в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	Единовременно	250 за ед., но не более 3 ед.			
8. По итогам работы за год ¹⁸	8.1. Участие в деятельности экспертных советов Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Минобрнауки России, подтвержденное копией приказа.	Участие в деятельности экспертных советов ВАК Минобрнауки России,	Единовременно	25 000 ¹			
		8.2. Работа в действующих наблюдательных и общественных советах, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей, подтвержденное копиями приказов и протоколов заседаний.	Работа в действующих наблюдательных и общественных советах, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.		
				8.3. Работа в качестве аккредитованного /сертифицированного эксперта в комиссиях федеральных министерств и ведомств, подтвержденное копиями приказов.	Работа в качестве аккредитованного /сертифицированного эксперта в комиссиях федеральных министерств и ведомств.	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.
						8.4. Работа в действующих рабочих группах, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей, подтвержденное копиями приказов и протоколов заседаний.	Работа в действующих рабочих группах, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей

1. При определении стимулирующих выплат за результаты учебно-методической и научно-исследовательской деятельности, полученные коллективом авторов, величина стимулирующей выплаты делится пропорционально вкладу авторов (если вклад авторов не определен, то пропорционально числу авторов).

2. Стимулирующие выплаты начисляются при условии наличия оснований в отчетном периоде.

3. Если в отчетном периоде работник работал по совместительству по другой должности НПР в ФГБОУ ВО «НГУЭУ», стимулирующие выплаты производятся однократно (по одному трудовому договору ФГБОУ ВО «НГУЭУ» с работником) - пункты таблицы 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 5.1; 5.3; 5.4; 5.5; 5.6; 5.7; 5.8; 5.9; 5.10; 6.1; 6.2; 6.3; 7.1, либо

¹⁵ Один авторский лист равен 40 000 печатных знаков, включая знаки препинания, цифры и пробелы между словами и до полей.

¹⁶ Под средствами массовой информации (СМИ) понимаются:

- Телеканал, радиоканал, зарегистрированные в качестве СМИ;
- Периодические печатные издания, зарегистрированные в качестве СМИ, тираж которых не менее 1 тысячи экземпляров;
- Сетевое издание (сайт в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"), зарегистрированные в качестве СМИ.

¹⁷ Учитываются выступления и публикации в СМИ если указывается принадлежность выступающего к НГУЭУ.

¹⁸ Выплачивается не позднее, чем в заработную плату за март месяц, года, следующего за отчетным.

пропорционально объему работы (доле занимаемой ставки) - пункты таблицы 1.1; 2.1; 4.1; 4.2; 4.3; 5.2; 8.1; 8.2; 8.3; 8.4.

4. Дополнительно к выплатам стимулирующего характера, предусмотренным п.4.1.3 трудового договора работнику производится **Дополнительная стимулирующая выплата декана факультета (далее – ДСВ)**, которая определяется следующим образом:

4.4.1. Размер ДСВ определяется индивидуально на основе результатов деятельности работника за прошедший квартал, а по отдельным показателям по результатам прошедшего учебного семестра или учебного года.

4.4.2. Оценка результатов деятельности работника осуществляется на основе набора показателей, сгруппированных по направлениям деятельности. Каждый показатель может быть максимально оценен в 10 баллов. Для каждого показателя устанавливается коэффициент веса для получения интегрального показателя по группе показателей (интегральный показатель второго уровня). Для интегрального показателя второго уровня также устанавливается коэффициент веса, с учетом которого определяется интегральный показатель первого уровня.

4.4.3. Для расчета ДСВ используется формула:

$$ДСВ = \text{Оклад} \cdot \left(\frac{\sum (k_i \cdot P_i)}{10} \right);$$

$$\text{где } P_i = \sum (k_{ij} \cdot \text{показатель}_{ij})$$

Оклад – должностной оклад работника, установленный п.4.1.1. трудового договора;

P_i – сумма баллов по *i*-ой группе показателей;

k_i – коэффициент веса *i*-ой группы показателей;

k_{ij} – коэффициент веса показателя *j* (внутри группы показателей *i*);

Показатель ij – значение показателя *j* внутри группы показателей *i* (в баллах);

4.4.4. При расчете ДСВ используются следующие показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника:

Наименования показателя	Нормативное значение	Коэф.веса (k _j)	Процент выполнения нормативного значения – количество баллов
1. Педагогическая деятельность (коэф. веса интегрального показателя второго уровня k₁=0,1)			
1.1. Средний балл оценки НПР кафедр факультета со стороны студентов	Не ниже 60%	0,3	80%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
1.2. Средний балл оценки уровня преподавания НПР кафедр факультета экспертной комиссией	Не ниже 60%	0,3	80%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
1.3. Средний балл тестирования уровня остаточных знаний студентов по дисциплинам кафедр факультета	Не ниже 75%	0,4	80%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
2. Учебно-методическая деятельность (коэф. веса интегрального показателя второго уровня k₂=0,3)			
2.1. Обеспеченность основных профессиональных образовательных программ учебно-методическими материалами	100%	0,3	90%-99% - 2 балла 100% и более – 10 баллов
2.2. Обеспеченность дисциплин (модулей), реализуемых кафедрами факультета, учебно-методическими материалами	100%	0,3	90%-99% - 2 балла 100% и более – 10 баллов
2.3. Обеспеченность дисциплин (модулей), реализуемых кафедрами факультета с использованием дистанционных образовательных технологий, электронными учебными курсами	100%	0,3	90%-99% - 2 балла 100% и более – 10 баллов
2.4. Выполнение плана учебных изданий	100%	0,1	70%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
3. Научно-исследовательская деятельность (коэф. веса интегрального показателя второго уровня k₃= 0,3)			
3.1. Выполнение плана НИР кафедрами факультета (по итогам семестра)	100%	0,15	70%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
Наименования показателя	Нормативное значение	Коэф.веса (k _j)	Процент выполнения нормативного значения – количество баллов
3.2. Объем выполненных НИР и НИОКР в расчете на каждую штатную ставку НПР на кафедрах факультета в год	50 000 руб.	0,3	50% - 69% - 2 балла 70%-89% - 5 баллов 90% и более – 10 баллов
3.3. Доля штатных НПР кафедр факультета имеющих степень доктора или кандидата наук к общей численности штатных НПР кафедр факультета	60%	0,2	90%-99% - 2 балла 99% и более – 10 баллов
3.4. Средняя по штатным НПР кафедр факультета величина индекса Хирша (h-индекс) БЕЗ учета самоцитирования на основании информации в Научной электронной библиотеке http://elibrary.ru/	–	0,2	От 3 до 3,9 - 2 балла От 4 до 4,9 - 4 балла От 5 до 5,9 - 6 баллов От 6 до 6,9 - 8 баллов

			От 7 и более - 10 баллов
3.5. Выполнение плана НИРС кафедрами факультета (по итогам семестра)	100%	0,15	70%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
4. Прочая деятельность (коэф. веса интегрального показателя второго уровня $k_4= 0,3$)			
4.1. Доля задолженности по оплате за обучение студентами факультета. Определяется 2 раза в год, по состоянию на 10 октября (для расчета СВ за третий и четвертый квартал), и на 10 марта (для расчета СВ за первый и второй квартал).	Не более 5%	0,3	50% - 69% - 2 балла 70%-89% - 5 баллов 90% и более – 10 баллов
4.2. Уровень исполнительской дисциплины	100%	0,1	90%-99% - 2 балла 100% – 10 баллов
4.3. Своевременность предоставления первичных учетных документов (табели учета рабочего времени, авансовые отчеты, копии документов о повышении квалификации и др.)	100%	0,1	90%-99% - 2 балла 100% – 10 баллов
4.4. Отсутствие срывов занятий. Каждый срыв занятия -3% от норматива.	100%	0,15	90%-99% - 2 балла 100% – 10 баллов
4.5. Выполнение норматива по повышению квалификации сотрудников (33% штатных преподавателей в год должны пройти повышение квалификации)	100%	0,15	50% - 69% - 2 балла 70%-89% - 5 баллов 90% и более – 10 баллов
4.6. Выполнение плана мероприятий воспитательного характера	100%	0,1	70%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов
4.7. Выполнение плана по профориентационной деятельности и внешним отношениям	100%	0,1	70%-89% - 2 балла 90% и более – 10 баллов

Приложение В.4
к Положению об оплате труда работников ФГБОУ
ВО "НГУЭУ" (приложение к Коллективному
договору НГУЭУ на 2018 – 2020 гг.)

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ, РЕАЛИЗУЮЩИМ ПРОГРАММЫ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)			
1. За наличие квалификационной категории, звания, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением, ученой степени, званий	1.1. Наличие квалификационной категории, звания, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением	За первую квалификационную категорию	Ежемесячно	1 500 ¹⁹			
		За высшую квалификационную категорию	Ежемесячно	3 000 ¹			
		За ученую степень кандидата наук	Ежемесячно	6 000 ¹			
		За ученую степень доктора наук	Ежемесячно	10 000 ¹			
		Звание «Мастер спорта» ²⁰	Ежемесячно	2 200 ¹			
2. За уровень владения иностранным языком	2.1. Уровень владения иностранным языком (английский, немецкий, французский, японский, китайский) ²² , подтвержденный дипломом (сертификатом) уполномоченной организации ²³	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком ²⁴	Ежемесячно	1 000 ¹			
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	Ежемесячно	700 ¹			
		«Средний» уровень владения иностранным языком	Ежемесячно	400 ¹			
3. За выполнение дополнительных работ различной квалификации	3.1. Выполнение в отчетном периоде функций заместителя декана на основании приказа ректора	Выполнение функций заместителя декана факультета	Ежемесячно	17 000			
		3.2. Выполнение в отчетном периоде функций заместителя заведующего кафедрой на основании приказа ректора	Выполнение функций заместителя заведующего кафедрой	Ежемесячно	6 000		
			3.3. Выполнение в отчетном периоде функций куратора учебной группы на основании приказа ректора	Выполнение функций куратора учебной группы	Ежемесячно	1 800	
				3.4. Выполнение в отчетном периоде функций секретаря Ученого совета факультета на основании приказа ректора	Выполнение функций секретаря Ученого совета факультета при численности штатных работников кафедр факультета 100 и более человек	Ежемесячно	2 000
					Выполнение функций секретаря Ученого совета факультета при численности штатных работников кафедр факультета менее 100 человек	Ежемесячно	1 000
3.5. Выполнение в отчетном периоде функций руководителя предметно-цикловой комиссии на основании приказа ректора	Выполнение функций руководителя предметно-цикловой комиссии	Ежемесячно	1 000				

¹⁹ Размер выплаты из расчета одной ставки заработной платы. При замещении Работником менее чем одной ставки сумма выплаты пропорционально уменьшается. При выполнении Работником учебной (преподавательской) работы в объеме, превышающем установленную норму часов за ставку заработной платы (с учетом объема работы (доли ставки), выплата производится пропорционально установленному размеру ставки заработной платы (должностного оклада), увеличенному пропорционально объему учебной (преподавательской) работы, фактически определенному в соответствии с Приложением к трудовому договору с работником.

²⁰ Устанавливается только для преподавателей дисциплины «Физическая культура» и подобных дисциплин.

²¹ Устанавливается только для преподавателей дисциплины «Физическая культура» и подобных дисциплин.

²² При владении Работником несколькими языками, выплата производится в размере, соответствующем языку с максимальным уровнем владения (выплаты не суммируются).

²³ Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Английский						Французский				Немецкий			Китайский		Японский
	TOEFL	IELTS	BEC (Vantage) %	BEC (Higher) %	TKT и CLIL	ESOL	BULATS	DALF C1 C2	DELFA1, A2, B1, B2	DFP C1	Da F	Deutsch für den Beruf	BU LATS	HSK	BCT	JLPT
«Продвинутый»	Более 600	7-8	80-100	80-100	4	C2 (CPE)	90-100	51-100		80-100	90-100	90-100	90-100	300	800-1000	N1
«Высокий»	500-599	5,5-6,5	75-79	75-79	3	C1 (CAE)	75-89			70-100	89-80	89-80	75-89	200	600-799	N2
«Средний»	400-499	4,5-5,5	60-74	60-74	2	B2 (FCE)	60-74		51-100	55-100	79-60	79-60	60-74	180	400-599	N3

²⁴ Получение степени PhD на иностранном языке, в зарубежном образовательном или научном учреждении, приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
	3.6. Выполнение в отчетном периоде функций заведующего кабинетом на основании приказа ректора	Выполнение функций заведующего кабинетом	Ежемесячно	1 500
	3.7. Выполнение в отчетном периоде функций секретаря педагогического совета на основании приказа ректора	Выполнение функций секретаря педагогического совета	Ежемесячно	2 000
4. По итогам работы за квартал (педагогическая деятельность)	4.1. Наличие результатов оценки педагогической деятельности работника на основе анкетирования студентов ²⁵	Оценка работника по результатам анкетирования студентов 60%-79%	Ежеквартально	800 ¹
		Оценка работника по результатам анкетирования студентов 80%-100%	Ежеквартально	1 600 ¹
	4.2. Наличие результатов экспертной оценки уровня преподавания работника ²⁶	Оценка уровня преподавания экспертной комиссией 60%-79%	Ежеквартально	800 ¹
		Оценка уровня преподавания экспертной комиссией 80%-100%	Ежеквартально	1 600 ¹
	4.3. Наличие результатов проверки остаточных знаний студентов ²⁷	Результаты тестирования уровня остаточных знаний студентов 50% - 74%	Ежеквартально	1 250 ¹
		Результаты тестирования уровня остаточных знаний студентов 75% - 100%	Ежеквартально	2 500 ¹
	4.4. Участие работника в конкурсах педагогического и профессионального мастерства преподавателей среднего профессионального образования (далее Конкурсы преподавателей), подтвержденное копией документа об участии и/или копией диплома победителя или призера Конкурса преподавателей	Участие в Конкурсе преподавателей	Единовременно	500
		Присуждение работнику звания победителя или призера Конкурса преподавателей на уровне (этапе): • Района (округа) города Новосибирска; • Города Новосибирска; • Новосибирской области; • Российской Федерации	Единовременно	1 000
			Единовременно	2 000
			Единовременно	5 000
Единовременно	20 000			
5. По итогам работы за квартал (научно-исследовательская деятельность)	5.1. Наличие публикаций в научных изданиях сверх минимального количества, установленного индивидуальным планом работника, подтвержденное документально ²⁸	Публикация в изданиях, индексируемых в базах данных "Web of Science" и "Scopus"	Единовременно	27 500
		Публикация в научных изданиях, включенных в перечень ВАК с импакт фактором более 0,1	Единовременно	4 500 за ед., но не более 4 ед.
		Публикация в научных изданиях, включенных в базу РИНЦ	Единовременно	900 за ед., но не более 4 ед.
		Публикация тезисов в сборниках международных конференций	Единовременно	450 за ед., но не более 4 ед.
	5.2. Индекс Хирша (h-индекс) БЕЗ УЧЕТА самоцитирования на основании информации в Научной электронной библиотеке http://elibrary.ru/ ²⁹	Индекс Хирша (h-индекс) = 2	Ежеквартально	2 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 4	Ежеквартально	3 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 5	Ежеквартально	4 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 6 и более	Ежеквартально	5 000 ¹
	5.3. Документально подтвержденное получение патента на Работодателя ³⁰	Получение патента на изобретение	Единовременно	13 500
		Получение патента на полезную модель	Единовременно	9 000
	5.4. Документальное подтверждение регистрации результата интеллектуальной деятельности на Работодателя ³¹	Подготовка для представления в Роспатент: • программ для ЭВМ • баз данных • топологии интегральных микросхем	Единовременно	9 000
	5.5. Публикация монографии, подтвержденная документально (предоставление экземпляра монографии) ³²	Публикация монографии объемом не менее 10 п.л. (наличие ISBN, не менее 2-х рецензентов)	Единовременно	19 000
	5.6. Успешная защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, подтвержденная дипломом	Защита в течение года с момента завершения обучения в аспирантуре (или без освоения программы аспирантуры при прикреплении к диссертационному совету)	Единовременно	50 000

²⁵ Анкетирование студентов проводится в соответствии с локальными правовыми актами Работодателя

²⁶ Экспертная оценка уровня преподавания Работника проводится в соответствии с локальными правовыми актами Работодателя

²⁷ Оценка уровня остаточных знаний студентов проводится в соответствии с локальными правовыми актами Работодателя

²⁸ Не учитываются публикации, профинансированные за счет внутренних и внешних грантов, а также предусмотренные индивидуальным планом Работника

²⁹ Не применяется для работников, являющихся внешними совместителями

³⁰ Не учитываются патенты, получение которых профинансировано за счет внутренних и внешних грантов

³¹ Не учитываются результаты интеллектуальной деятельности, получение которых профинансировано за счет внутренних и внешних грантов

³² Не учитываются монографии, профинансированные за счет внутренних и внешних грантов

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
	5.7. Успешная защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук, подтвержденная дипломом	Защита в течение трех лет с момента завершения обучения в аспирантуре	Единовременно	25 000
		Защита в период подготовки диссертации в докторантуре	Единовременно	100 000
	5.8. Научное руководство подготовкой диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, подтвержденное дипломом	Защита в течение года с момента завершения докторантуры	Единовременно	50 000
		Защита в течение года с момента завершения обучения в аспирантуре (или без освоения программы аспирантуры при прикреплении к диссертационному совету)	Единовременно	25 000
	5.9. Научное руководство подготовкой диссертации на соискание ученой степени доктора наук, подтвержденное дипломом	Защита в течение трех лет с момента завершения обучения в аспирантуре	Единовременно	12 500
		Защита в период подготовки диссертации в докторантуре	Единовременно	50 000
	5.10. Успешная организация научно-исследовательской работы обучающихся, подтвержденная копией документа об участии обучающегося в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях, в том числе чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills (далее Мероприятия для обучающихся) соответствующего уровня и/или копией диплома победителя мероприятия для обучающихся	Защита течение года с момента завершения докторантуры	Единовременно	25 000
		Подготовка обучающихся к участию в Мероприятиях для обучающихся среди учреждений среднего профессионального образования региона, города, района (округа), кроме победителей указанных мероприятий	Единовременно	750 за каждого, но не более 10 обучающихся
		Подготовка обучающихся к участию Мероприятиях для обучающихся всероссийского и/или международного уровня, кроме победителей указанных мероприятий	Единовременно	1 000 за каждого, но не более 10 обучающихся
		Присуждение обучающемуся звания победителя или призера Мероприятия для обучающихся среди учреждений среднего профессионального образования региона, города, района (округа), кроме победителей указанных мероприятий	Единовременно	1 500 за каждого, но не более 10 обучающихся
		Присуждение обучающемуся звания победителя или призера Мероприятия для обучающихся всероссийского и/или международного уровня	Единовременно	2 000 за каждого, но не более 10 обучающихся
6. По итогам работы за квартал (учебно-методическая деятельность)	6.1. Разработка учебно-методических материалов, подтвержденная размещением на сайте НГУЭУ утвержденного документа	Разработка основной профессиональной образовательной программы (текстовая часть, учебный план, аннотация ОПОП, аннотации рабочих программ дисциплин /модулей)	Единовременно	5 000
		Актуализация основной профессиональной образовательной программы	Единовременно	2 000
		Разработка программы государственной итоговой аттестации, методических указаний по написанию выпускных квалификационных работ, фондов оценочных средств по итоговой аттестации	Единовременно	1 500
		Разработка рабочей программы модуля, программы практики, фондов оценочных средств для промежуточной аттестации по модулю/ практике	Единовременно	1 500
		Разработка рабочей программы дисциплины, фондов оценочных средств по дисциплине, по выполнению домашней контрольной работы/ курсовой работы (проекта)	Единовременно	1 000
		6.2. Разработка учебно-методических материалов для электронной обучающей среды (MOODLE), подтвержденная результатами экспертизы на соответствие внутреннему стандарту	Тексты лекций (за авторский лист) ³³	Единовременно
	6.3. Публикация печатного учебного издания (учебник, учебное пособие, энциклопедия, сборник задач и тестов и др.), подтвержденная документально (предоставление экземпляра издания), - при условии передачи исключительных прав Работодателю	Фонды оценочных средств по дисциплинам (тесты промежуточного контроля), за 1 вопрос	Единовременно	15 за ед., но не более 200 ед.
		Учебное издание с грифом УМО (за печатный лист)	Единовременно	2 000 за печ. лист, но не более 20 печ. листов
		Учебное издание без грифа УМО (за печатный лист)	Единовременно	1 500 за печ. лист, но не более 20 печ. листов
	7. По итогам работы за квартал	7.1. Повышение имиджа и популяризация НГУЭУ в средствах	Интервью или выступления на теле- и радиоканалах	Единовременно

³³ Один авторский лист равен 40 000 печатных знаков, включая знаки препинания, цифры и пробелы между словами и до полей.

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
(прочая деятельность)	массовой информации (далее СМИ) ³⁴ , подтвержденное видео / аудио записью, бумажной копией статей, гиперссылками ³⁵	Интервью или статьи в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	Единовременно	500 за ед., но не более 3 ед.
		Экспертное мнение (цитирование) в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	Единовременно	250 за ед., но не более 3 ед.
8. По итогам работы за год ³⁶	8.1. Участие в деятельности экспертных советов Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Минобрнауки России, подтвержденное копией приказа	Участие в деятельности экспертных советов ВАК Минобрнауки России	Единовременно	25 000 ¹
	8.2. Работа в действующих наблюдательных и общественных советах, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей, подтвержденная копиями приказов и протоколов заседаний	Работа в действующих наблюдательных и общественных советах, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.
	8.3. Работа в качестве аккредитованного /сертифицированного эксперта в комиссиях федеральных министерств и ведомств, подтвержденная копиями приказов	Работа в качестве аккредитованного /сертифицированного эксперта в комиссиях федеральных министерств и ведомств	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.
	8.4. Работа в действующих рабочих группах, созданных правовыми актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей, подтвержденная копиями приказов и протоколов заседаний	Работа в действующих рабочих группах, созданных правовыми актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.
	8.5. Работа в качестве эксперта чемпионата профессионального мастерства WorldSkills	Работа в качестве эксперта чемпионата профессионального мастерства WorldSkills	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.

³⁴ Под средствами массовой информации (СМИ) понимаются:

- Телеканал, радиоканал, зарегистрированные в качестве СМИ;
- Периодические печатные издания, зарегистрированные в качестве СМИ, тираж которых не менее 1 тысячи экземпляров;
- Сетевое издание (сайт в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"), зарегистрированные в качестве СМИ.

³⁵ Учитываются выступления и публикации в СМИ, если указывается принадлежность выступающего к НГУЭУ.

³⁶ Выплачивается не позднее, чем в заработную плату за март месяц года, следующего за отчетным.

1. Выплаты стимулирующего характера начисляются при наличии в отчетном периоде оснований, указанных в столбце 2 приведенной таблицы.
2. При определении стимулирующих выплат за результаты учебно-методической деятельности, полученные коллективом авторов, величина стимулирующей выплаты делится пропорционально вкладу авторов (если вклад авторов не определен, то пропорционально числу авторов).
3. При выполнении работником учебной (преподавательской) работы в объеме, превышающем установленную норму часов за ставку заработной платы, стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 1.1; 2.1; 4.1; 4.2; 4.3; 5.2; 8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5 приведенной таблицы, производятся пропорционально установленному размеру ставки заработной платы (должностного оклада), увеличенному пропорционально объему учебной (преподавательской) работы, фактически определенному в соответствии с приложением к трудовому договору с работником.
4. Если работник выполняет в НГУЭУ другую работу по должности педагогического работника на основании другого трудового договора, стимулирующие выплаты производятся однократно (по одному трудовому договору ФГБОУ ВО «НГУЭУ» с работником) - пункты таблицы 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.5; 3.6; 3.7; 4.4; 5.1; 5.3; 5.4; 5.5; 5.6; 5.7; 5.8; 5.9; 5.10; 6.1; 6.2; 6.3; 7.1.
5. Если работник работает на условиях неполного рабочего времени, стимулирующие выплаты производятся пропорционально объему работы (доле занимаемой ставке) - пункты таблицы 1.1; 2.1; 4.1; 4.2; 4.3; 5.2; 8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5. Если при этом работник выполняет учебную (преподавательскую) работу в объеме, превышающем установленную норму часов за ставку заработной платы (с учетом объема работы (доли ставки), указанные стимулирующие выплаты производятся пропорционально установленному размеру ставки заработной платы (должностного оклада), увеличенному пропорционально объему учебной (преподавательской) работы, фактически определенному в соответствии с приложением к трудовому договору.»).

Приложение В.3

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО "НГУЭУ" (приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2018 – 2020 гг.)

РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА НАУЧНЫМ РАБОТНИКАМ

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (рублей)
1. За наличие квалификационной категории, звания	1.1. Наличие квалификационной категории, звания, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением.	Звание «Доцент»	Ежемесячно	2 200 ¹
		Звание «Профессор»	Ежемесячно	5 500 ¹
2. За уровень владения иностранным языком	2.1. Уровень владения иностранным языком (английский, немецкий, французский, китайский) ² , подтвержденный дипломом (сертификатом) уполномоченной организации ³	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком ⁴	Ежемесячно	1 000 ¹
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	Ежемесячно	700 ¹
		«Средний» уровень владения иностранным языком	Ежемесячно	400 ¹
3. За выполнение дополнительных работ различной квалификации	3.1. Выполнение в отчетном периоде функций заместителя декана на основании приказа ректора	Выполнение функций заместителя декана факультета	Ежемесячно	17 000
	3.2. Выполнение в отчетном периоде функций заместителя заведующего кафедрой / заместителя заведующего лабораторией на основании приказа ректора	Выполнение функций заместителя заведующего кафедрой / заместителя заведующего лабораторией	Ежемесячно	6 000
4. По итогам работы за квартал (научно-исследовательская деятельность)	4.1. Наличие публикаций в научных изданиях сверх минимального количества, установленного индивидуальным планом Работника, подтвержденные документально ⁵ .	Публикация в изданиях, индексируемых в базах данных "Web of Science" и "Scopus".	Единовременно	27 500
		Публикация в научных изданиях, включенных в перечень ВАК с импакт фактором более 0,1	Единовременно	4 500 за ед., но не более 4 ед.
		Публикация в научных изданиях, включенных в базу РИНЦ	Единовременно	900 за ед., но не более 4 ед.
		Публикация тезисов в сборниках международных конференций.	Единовременно	450 за ед., но не более 4 ед.
	4.2. Индекс Хирша (h-индекс) БЕЗ УЧЕТА самоцитирования на основании информации в Научной электронной библиотеке http://elibrary.ru ⁶	Индекс Хирша (h-индекс) = 3	Ежеквартально	2 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 4	Ежеквартально	3 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 5	Ежеквартально	4 000 ¹
		Индекс Хирша (h-индекс) = 6 и более	Ежеквартально	5 000 ¹
	4.3. Документально подтвержденное получение патента на Работодателя ⁷	Получение патента на изобретение	Единовременно	13 500
		Получение патента на полезную модель	Единовременно	9 000
4.4. Документальное подтверждение регистрации результата интеллектуальной деятельности на Работодателя ⁸	Подготовка для представления в Роспатент: • программ для ЭВМ, • баз данных, • топологии интегральных микросхем.	Единовременно	9 000	

¹ Сумма выплаты из расчета одной ставки. При занятии Работником менее одной ставки сумма выплаты пропорционально уменьшается.

² При владении Работником несколькими языками, выплата производится в размере, соответствующем языку с максимальным уровнем владения (выплаты не суммируются).

³ Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Английский						Французский			Немецкий			Китайский		Японский	
	TOEFL	IELTS	BEC (Vantage) %	BEC (Higher) %	TKT и CLIL	ESOL	BULATS	DALF C1 C2	DELFA1, A2, B1, B2	DFP C1	DaF	Deutsch für den Beruf	BULATS	HSK	BCT	JLPT
«Продвинутый»	Более 600	7-8	80-100	80-100	4	C2 (CPE)	90-100	51-100		80-100	90-100	90-100	90-100	300	800-1000	N1
«Высокий»	500-599	5,5-6,5	75-79	75-79	3	C1 (CAE)	75-89			70-100	89-80	89-80	75-89	200	600-799	N2
«Средний»	400-499	4,5-5,5	60-74	60-74	2	B2 (FCE)	60-74			51-100	55-100	79-60	79-60	180	400-599	N3

⁴ Получение степени PhD на иностранном языке, в зарубежном образовательном или научном учреждении, приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

⁵ Не учитываются публикации, профинансированные за счет внутренних и внешних грантов, а также предусмотренные индивидуальным планом Работника

⁶ Не применяется для работников, являющихся внешними совместителями

⁷ Не учитываются патенты, получение которых профинансировано за счет внутренних и внешних грантов

⁸ Не учитываются результаты интеллектуальной деятельности, получение которых профинансировано за счет внутренних и внешних грантов

	4.5. Публикация монографии, подтвержденное документально (предоставление экземпляра монографии) ⁹ .	Публикация монографии объемом не менее 10 п.л. (наличие ISBN, не менее 2-х рецензентов)	Единовременно	19 000
	4.6. Успешная защита кандидатской диссертации, подтвержденная дипломом.	Защита в течение года с момента завершения обучения в аспирантуре (или без освоения программы аспирантуры при прикреплении к диссертационному совету)	Единовременно	50 000
		Защита в течение трех лет с момента завершения обучения в аспирантуре	Единовременно	25 000
	4.7. Успешная защита докторской диссертации, подтвержденная дипломом.	Защита в период подготовки диссертации в докторантуре	Единовременно	100 000
		Защита течение года с момента завершения докторантуры	Единовременно	50 000
	4.8. Научное руководство подготовкой кандидатской диссертации подтвержденное дипломом.	Защита в течение года с момента завершения обучения в аспирантуре (или без освоения программы аспирантуры при прикреплении к диссертационному совету)	Единовременно	25 000
		Защита в течение трех лет с момента завершения обучения в аспирантуре	Единовременно	12 500
	4.9. Научное руководство подготовкой докторской диссертации подтвержденное дипломом.	Защита в период подготовки диссертации в докторантуре	Единовременно	50 000
		Защита течение года с момента завершения докторантуры	Единовременно	25 000
	4.10. Подготовка обучающихся научно-исследовательской работы обучающихся, подтвержденное копией документа об участии обучающегося в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях соответствующего уровня и/или копией диплома победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции	Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях всероссийского и международного уровня, кроме победителей указанных мероприятий	Единовременно	1 000 за каждого, но не более 10 обучающихся
		Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, форумах, выставках, конференциях межвузовского уровня, кроме победителей указанных мероприятий	Единовременно	750 за каждого, но не более 10 обучающихся
		Присуждение обучающемуся звания победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции всероссийского и международного уровня	Единовременно	2 000 за каждого, но не более 10 обучающихся
		Присуждение обучающемуся звания победителя олимпиады, конкурса, форума, выставки, конференции межвузовского уровня	Единовременно	1 500 за каждого, но не более 10 обучающихся
5. По итогам работы за квартал (учебно-методическая деятельность)	5.1. Публикация печатного учебного издания (учебник, учебное пособие, энциклопедия, сборник задач и тестов и др.), подтвержденное документально (предоставление экземпляра издания) при условии передачи исключительных прав Работодателю	Учебное издание с грифом УМО (за печатный лист)	Единовременно	2 000 за печ. лист, но не более 20 печ.листов
		Учебное издание без грифа УМО (за печатный лист)		1 500 за печ. лист, но не более 20 печ.листов
6. По итогам работы за квартал (прочая деятельность)	7.1. Повышение имиджа и популяризация НГУЭУ в средствах массовой информации (далее СМИ) ¹⁰ , подтвержденное видео / аудио записью, бумажной копией статей, гиперссылками ¹¹	Интервью или выступления на теле- и радиоканалах	Единовременно	1 000 за ед., но не более 3 ед.
		Интервью или статьи в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	Единовременно	500 за ед., но не более 3 ед.
		Экспертное мнение (цитирование) в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	Единовременно	250 за ед., но не более 3 ед.
7. По итогам работы за год ¹²	7.1. Участие в деятельности экспертных советов Высшей аттестационной комиссии (ВАК) Минобрнауки России, подтвержденное копией приказа.	Участие в деятельности экспертных советов ВАК Минобрнауки России,	Единовременно	25 000 ¹
	7.2. Работа в действующих наблюдательных и общественных советах, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей, подтвержденное копиями подтвержденное копиями приказов и протоколов заседаний.	Работа в действующих наблюдательных и общественных советах, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.
	7.3. Работа в качестве аккредитованного /сертифицированного эксперта в комиссиях федеральных министерств и ведомств, подтвержденное копиями приказов.	Работа в качестве аккредитованного /сертифицированного эксперта в комиссиях федеральных министерств и ведомств.	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.

⁹ Не учитываются монографии, профинансированные за счет внутренних и внешних грантов

¹⁰ Под средствами массовой информации (СМИ) понимаются:

- Телеканал, радиоканал, зарегистрированные в качестве СМИ;
- Периодические печатные издания, зарегистрированные в качестве СМИ, тираж которых не менее 1 тысячи экземпляров;
- Сетевое издание (сайт в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"), зарегистрированные в качестве СМИ.

¹¹ Учитываются выступления и публикации в СМИ если указывается принадлежность выступающего к НГУЭУ.

¹² Выплачивается не позднее, чем в заработную плату за март месяц, года, следующего за отчетным.

	7.4. Работа в действующих рабочих группах, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей, подтвержденное копиями приказов и протоколов заседаний.	Работа в действующих рабочих группах, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, занимающихся вопросами науки, образования, других профессиональных областей	Единовременно	5 000 ¹ за ед., но не более 2 ед.
--	--	--	---------------	--

- При определении стимулирующих выплат, за результаты учебно-методической и научно-исследовательской деятельности, полученные коллективом авторов, величина стимулирующей выплаты делится пропорционально вкладу авторов (если вклад авторов не определен, то пропорционально числу авторов).
- Стимулирующие выплаты начисляются при условии наличия оснований в отчетном периоде.
- Если в отчетном периоде Работник работал по совместительству по другой должности НПР в ФГБОУ ВО «НГУЭУ», стимулирующие выплаты производятся однократно (по одному трудовому договору ФГБОУ ВО «НГУЭУ» с работником) - пункты таблицы 3.1; 3.2; 4.1; 4.3; 4,4; 4.5; 4.6; 4.7; 4.8; 4.9; 4.10; 5.1; 6.1, либо пропорционально объему работы (доле занимаемой ставке) - пункты таблицы 1.1; 2.1; 4.2; 7.1; 7.2; 7.3; 7.4.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИТЕТЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
ФГБОУ ВО "НГУЭУ"**

(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2018-2020гг.)

1. Общие положения

1.1. Положение о комитете по охране труда (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации с целью организации совместных действий работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.

1.2. Положение является приложением к Коллективному договору НГУЭУ и предусматривает основные задачи, функции и права комитета.

1.3. Комитет является составной частью системы управления охраной труда в Университете, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета строится на принципах социального партнерства.

1.4. Комитет взаимодействует с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, на территории которого осуществляет деятельность работодатель, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства указанного субъекта Российской Федерации, другими органами государственного надзора (контроля), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

1.5. Комитет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными актами Университета.

2. Задачи и функции Комитета

2.1. На комитет по охране труда возлагается следующие основные задачи:

а) разработка на основе предложений членов комитета программы совместных действий работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

б) организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, согласно положения о трехступенчатом контроле за состоянием охраны труда в Университете, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного

травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;

в) содействие службе охраны труда работодателя в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

2.2. Для выполнения поставленных задач на комитет возлагается следующие функции:

а) рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;

б) содействие работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда;

в) участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

г) информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

д) информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;

е) информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому службой охраны труда работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

ж) содействие службе охраны труда работодателя в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;

з) содействие службе охраны труда работодателя в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

к) содействие службе охраны труда работодателя во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда;

л) подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;

м) подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации или иному уполномоченному работниками представительному органу предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

2.3. Для осуществления возложенных функций комитет вправе:

а) получать от службы охраны труда работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;

б) заслушивать на заседаниях комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;

в) заслушивать на заседаниях комитета руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

г) участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комитета;

д) вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;

е) содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

2.4. Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне

зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессионального союза или иного представительного органа работников.

2.5. Численность членов комитета составляет 6 человек. Формирование комитета осуществляется в порядке, установленном Коллективным договором НГУЭУ.

2.6. Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.

2.7. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комитета.

2.8. Члены комитета должны проходить в установленном порядке обучение по охране труда за счет средств работодателя или средств финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

2.9. Члены комитета отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в комитете работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава комитета и назначать вместо них новых представителей.

2.10. Обеспечение деятельности комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2018 ГОД

(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2018 – 2020 гг.)

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2018 год

ФГБОУ ВО "НГУЭУ" в лице ректора Новикова А.В. и работники ФГБОУ ВО "НГУЭУ" в лице председателя профсоюзной организации Иваненко М.А. заключили настоящее соглашение на выполнение в 2018 году следующих мероприятий по охране труда:

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Ориентировочная стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Примечание
1	2	3	4	5	6
Организационные мероприятия					
1	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с целью улучшения труда работников.	36000	2-3 квартал 2018г.	Начальник СОТ и ПБ Е.М. Хромова	
2	Составление перечня рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда (СОУТ) в 2018г.	-	1 квартал 2018г.	Начальник СОТ и ПБ Е.М. Хромова	
3	Проведение контроля за соблюдением выдачи и использования работниками средств индивидуальной защиты (СИЗ), санитарно-гигиенических принадлежностей, необходимого инвентаря.	-	В течение года	Начальник СОТ и ПБ Е.М. Хромова	
4	Обеспечение всех подразделений необходимой документацией по охране труда.	10000	В течение года	Начальник СОТ и ПБ Е.М. Хромова	
5	Обучение по охране труда руководителей всех подразделений в специализированных центрах охраны труда, имеющих лицензию на проведение обучения.	45000	В течение года	Начальник СОТ и ПБ Е.М. Хромова	
6	Организация приобретения аптек первой помощи для всех структурных подразделений НГУЭУ	68000	В течение года	Начальник СОТ и ПБ Е.М. Хромова	
Технические мероприятия					
1	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	-	2 раза в год (весна, осень)	Проректор по общим вопросам О.А. Шмаков, начальник управления эксплуатации О.Н. Олешко Начальник УС и ИК О.М. Кудухов	
2	Капитальный ремонт санитарных узлов правого крыла	4 000 000	май-август	Начальник УС и ИК Кудухов О.М.	

	(корпус №2)				
1	2	3	4	5	6
3	Проверка (ремонт) ручного электроинструмента и приспособлений с целью соответствия безопасной эксплуатации.	10 000	В течение года	Инженер-электрик В.П.Чубаров	
4	Замена алюминиевых витражей (корпус №3)	800 000	май-июль	Начальник УС и ИК Кудухов О.М.	
5	Ремонт аудиторий	1 000 000	июнь-август	Начальник УС и ИК Кудухов О.М.	
Лечебно-профилактические мероприятия					
1	Заключение договоров на прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также договора на прохождение обязательного психиатрического освидетельствования (для работников ряда структурных подразделений)	2 000 000	декабрь 2017-январь 2018	Начальник СОТ и ПБ Хромова Е.М.	
2	Организация и контроль за проведением обязательного периодического медицинского осмотра работников НГУЭУ	-	В течение года	Начальник СОТ и ПБ Хромова Е.М.	
Обеспечение средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1	Обеспечение обслуживающего персонала, согласно утвержденным нормам спецодежды, спецодеждой, моющими и дезинфицирующими средствами	100 000	В течение года	Начальник СОТ и ПБ Е.М. Хромова	
2	Выдача обслуживающему персоналу согласно утвержденным нормам спецодежды, спецодежды, моющих и дезинфицирующих средств	-	В течение года	Бухгалтер 1 категории Л.А. Иванова	
Защита окружающей среды					
1	Выполнение требований Федеральных законов в области охраны окружающей среды: осуществление своевременного сбора, хранения, транспортировки и утилизации вредных отходов, материалов и устройств	42 000	В течение года	Коменданты зданий; Инженер-электрик В.П. Чубаров	

Мероприятия по пожарной безопасности.					
1	2	3	4	5	6
1	Проверка и испытание имеющегося пожарного оборудования: огнетушители, пожарные краны и пожарные рукава.	200 000	2-4 квартал 2018г.	Начальник СОТ и ПБ Е.М. Хромова	
2	Обучение и проверка знаний всех ответственных лиц за противопожарное состояние по программе пожарно-технического минимума	20 000	В течение года	Начальник СОТ и ПБ Е.М. Хромова	
	ИТОГО	8 331 000			

ПОЛОЖЕНИЕ

О МЕРАХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ НГУЭУ

(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2018 – 2020 гг.)

1. Настоящее положение регулирует порядок оказания работодателем и профсоюзной организацией НГУЭУ социальной поддержки неработающим пенсионерам НГУЭУ.
2. Неработающие пенсионеры, проработавшие в НГУЭУ 10 и более лет перед выходом на пенсию, имеют право членства в Совете ветеранов НГУЭУ.
3. Деятельность Совета ветеранов НГУЭУ определяется Положением о Совете ветеранов НГУЭУ.
4. В качестве мер социальной поддержки неработающих пенсионеров могут использоваться денежные выплаты, предоставление социальных льгот и скидок при оказании услуг и пользовании инфраструктурой НГУЭУ.
5. Неработающим пенсионерам, проработавшим в НГУЭУ 5 и более лет перед выходом на пенсию, работодатель оказывает материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности по случаю их юбилейных дат (70, 75, 80, 85 лет) в размере:
 - 1000 рублей лицам, проработавшим в НГУЭУ от 5 до 10 лет;
 - 2000 рублей лицам, проработавшим в НГУЭУ от 10 до 20 лет;
 - 3000 рублей лицам, проработавшим в НГУЭУ более 20 лет.
6. Неработающим пенсионерам, имеющим звание «Заслуженный работник НГУЭУ» работодатель оказывает материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности по случаю их юбилейных дат (70, 75, 80, 85 лет) в размере 4000 рублей.
7. В случае смерти неработающего пенсионера НГУЭУ, проработавшего в вузе до ухода на пенсию не менее 5 лет, предусматривается выплата пособий работодателем за счет средств от приносящей доход деятельности членам семьи в размере 5000 рублей, в случае смерти «Заслуженного работника НГУЭУ» в размере 7000 рублей.
8. Работодатель вправе оказывать материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности неработающим пенсионерам НГУЭУ – ветеранам и участникам Великой Отечественной войны по случаю Дня Победы 9 мая.
9. Работодатель может оказывать материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности Совету ветеранов НГУЭУ для проведения коллективных мероприятий Совета ветеранов НГУЭУ.

10. Неработающим пенсионерам НГУЭУ предоставляется право пользования художественным абонементом библиотеки НГУЭУ.

11. Работодатель может оказывать материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности членам Совета ветеранов НГУЭУ по случаю памятных и праздничных дат (День пожилого человека, Новый год).

12. При предоставлении университетом членам Совета ветеранов платных услуг (услуги базы отдыха «Олимп», бассейна «Водолей», тренажерного зала, полиграфических услуг, услуг по банкетному обслуживанию и др.) предоставляется скидка в размере 30% от стоимости услуги, определенной приказом ректора. Скидка предоставляется на основе заявления, подписанного председателем Совета ветеранов НГУЭУ, на имя ректора университета.

13. Профсоюзная организация оказывает социальную поддержку неработающим пенсионерам – бывшим членам профсоюзной организации НГУЭУ и Совету ветеранов НГУЭУ.

14. Профсоюзный комитет по случаю юбилейных дат оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам университета – членам профсоюза по случаю их юбилейных дат (70,75,80) в размере от 1 000 до 2000 рублей в зависимости от профсоюзного стажа и исходя из финансовой возможности.

15. Профсоюзный комитет оказывает Совету ветеранов НГУЭУ материальную помощь по случаю памятных и праздничных дат (День пожилого человека, Новый год, 23 февраля, 8 марта) исходя из финансовой возможности.

16. Профсоюзный комитет способствует организации волонтерской помощи Совету ветеранов НГУЭУ и его членам через Совет обучающихся НГУЭУ по следующим направлениям:

- помощь в подготовке информационных материалов о работе и мероприятиях Совета ветеранов НГУЭУ;
- помощь в организации и проведении экскурсий, праздников, торжественных мероприятий и вечеров и др.;
- помощь в быту одиноким членам Совета ветеранов.