ФГБОУ ВПО Санкт – Петербургский университет
ГПС МЧС России

От работников:
председатель профкома
ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский
Университет ГПС МЧС России

Л.Ш. Мамлеева

«5» июня 2015 г.

М.П.

От работодателя:
начальник
ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский
Университет ГПС МЧС России

О.М. Латышев

«5» июня 2015г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»
на период с «5» июня 2015 года–
по «4» июня 2018 года

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
„13" июня 2015 г.
рег. № 11223/15-КД

Одобрен (утвержден)
на общем собрании работников
«5» июня 2015 года

1. Общая часть

1.1.Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий».

Коллективный договор составлен в соответствии с положениями Федеральных законов от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ "Трудовой кодекс Российской Федерации" (с последующими изменениями и дополнениями) (далее – ТК РФ), от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах их правах и гарантии деятельности" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами МЧС России, принятыми в пределах его компетенции.

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» (в дальнейшем – Учреждение).

Работник – физическое лицо, работающее в Учреждении на основе трудового договора, получающее за свой труд вознаграждение, предоставляемое из бюджетных или внебюджетных источников финансирования.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (40 ТК РФ).

Профсоюз – объединенная первичная профсоюзная организация Учреждения.

Профсоюзный комитет – профсоюзный комитет объединенной первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.2.Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профком) Мамлеевой Людмилы Шамильевны (именуемые далее – Работники), и начальник университета Латышев Олег Михайлович, (именуемый далее – Работодатель), который представляет интересы Учреждения.

1.3.Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

-совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе учреждения;

-закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

-реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4.Стороны коллективного договора являются равноправными деловыми партнерами и подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5.Работодатель признает профком единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется:

-содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.6.Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года.

1.7.Работники предоставляют право профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, и вносить такие изменения без созыва собрания или конференции трудового коллектива. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением.

1.8.В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.9.Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

2. Предмет договора

2.1.Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем Работникам Учреждения.

2.2.Данный коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения, независимо от принадлежности к профсоюзу и места нахождения филиала или представительства Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

3. Трудовой договор

3.1.Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что

трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

3.2.Все вопросы, связанные с сокращением численности работающих и штатов, в том числе связанные с изменением структуры Учреждения или его реорганизацией (преобразованием), рассматриваются с участием профкома.

3.3.Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами МЧС России, принятыми в пределах его компетенции.

Не допускается увольнение беременных женщин; женщин, имеющих детей до 3-х лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка до 14-ти лет (ребенка-инвалида – до 18-ти лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации; работникам, получившим на данном предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях; инвалидам войны и членам семей военнослужащих, погибших или пропавших без вести при защите Отечества; изобретателям; женам (мужьям) военнослужащих, гражданам, уволенным с военной службы, – по работе, на которую они поступили впервые после увольнения с военной службы; лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с лучевой нагрузкой, вызванные последствиями чернобыльской катастрофы; инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с чернобыльской катастрофой, участникам ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в зоне отчуждения в 1986-1990 годах, а также лицам, эвакуированным из зоны отчуждения и переселенным из зоны отселения, другим приравненным к ним лицам.

3.4.Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов Работники должны быть предупреждены об увольнении не менее, чем за 2 месяца.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5.Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством о труде, а также настоящим

коллективным договором.

3.6.Работодатель и Работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, установленных законодательством.

3.7.Работодатель согласовывает с профкомом приказы, распоряжения, затрагивающие права и интересы Работников в сфере труда и социальной защищенности, до их подписания.

3.8.О введении новых условий оплаты труда или изменении условий труда по инициативе Работодателя, а также о введении, замене и пересмотре норм труда Работодатель извещает Работников и профком не позднее, чем за два месяца.

3.9.Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение предупредительного срока.

3.10. В Трудовом договоре может быть предусмотрено, что в случае направления работника на обучения за счет средств работодателя, работник обязуется отработать у работодателя определенный срок. 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.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1.Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, по согласованию с профкомом (далее – ПВТР).

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику).

4.2.Учет рабочего времени ведется ежедневно в табеле учета использования рабочего времени. Порядок регулирования режимов труда и отдыха определяется в соответствии с ПВТР, разработанным Работодателем с учетом мнением профкома.

4.3.Нормальная продолжительность рабочего времени для Работников Учреждения составляет не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), кроме водителей, выполняющих междугородние рейсы.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для Работников Учреждения в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-для медицинских Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (для врачей, проводящих амбулаторный прием, и врачей-стоматологов устанавливается 33 часовая рабочая неделя);

-для преподавателей не более 36 часов преподавательской деятельности в неделю (ст. 333 ТК РФ).

-для женщин, работающих в филиалах Учреждения и в представительствах, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, обеспечивается 36 - часовая рабочая неделя. При этом денежное содержание (заработная плата) выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.4.В предпраздничные дни продолжительность работы сокращается на 1 час. Это применяется и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.5.Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста, лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6.Для обеспечения разрешения производственных и организационных вопросов в Учреждении могут допускаться дежурства в выходные дни, которые компенсируются предоставлением выходных дней.

4.7.В медицинской части обеспечивается круглосуточная работа по графику дежурств.

По ст. 96 ТК РФ ночное время определено с 22 часов до 6 часов.

4.8.Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Им является:

-перерывы в течение рабочего дня (смены);

-ежедневный (междусменный) отдых;

-выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

-нерабочие праздничные дни;

-отпуска.

4.9.В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен

перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, которые не включаются в рабочее время.

4.10.Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех Работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

Работающим инвалидам, основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Лицам, проживающим и работающим в организациях системы МЧС России, расположенных в районах Крайнего Севера, и приравненных к районам Крайнего Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за стаж работы в федеральной противопожарной службе:

-от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;

-от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;

-от 15 до 20 лет – 10 календарных дней;

-свыше 20 лет – 15 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.11.Отпуска Работникам предоставляются по составленному до начала календарного года графику, согласованному с профкомом (ст.123 ТК РФ). При этом на момент ухода в отпуск руководство Учреждения должно производить полный расчет и выплату отпускных не позднее трёх дней до ухода Работника в отпуск.

Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профкомом, обязуются до 15 декабря утверждать и доводить до сведения всех Работников Учреждения график ежегодных отпусков.

4.12.Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска:

с сохранением среднего заработка - в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами МЧС России, принятыми в пределах его компетенции.

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 ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.13.Стороны договорились, что в Учреждении может применяться неполный рабочий день с сохранением заработной платы для лиц, частично утративших трудоспособность вследствие работы в Учреждении, в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.14.Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.15.По соглашению между Работником и Работодателем учебные отпуска могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску и наоборот.

5. Оплата труда

5.1.Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России», являющимся неотъемлемой частью данного коллективного договора (приложение № 1).

5.2.Работодатель обязуется выплачивать Работникам, выполняющим установленную норму выработки (времени) и свои должностные обязанности, заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

5.3.Расчеты по зарплате с Работниками производятся в соответствии с действующим законодательством РФ.

Оплата труда в подразделениях Учреждения, финансируемых за счет внебюджетных средств, производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, участвующих в осуществлении платной деятельности», являющимся неотъемлемой частью данного коллективного договора (приложение № 2).

5.4.При расчете заработной платы производится расчет всех видов выплат, компенсаций, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами МЧС России, принятыми в пределах его компетенции.

По результатам специальной оценки условий труда компенсации Работникам Учреждения за работу с вредными условиями труда осуществляются согласно списка (Приложение № 3).

5.5.Выплата отпускных Работникам производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.6.Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

6. Охрана труда

6. Охрана труда

6.1.Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1.Разрабатывать, финансировать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья гражданских служащих и работников Учреждения.

6.1.2.Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации силами сторонней организации, согласно очерёдности и необходимости.

6.1.3.Финансировать мероприятия по охране труда, включая СОУТ рабочих мест, в пределах выделяемых субсидий бюджетных средств, а так же из внебюджетных финансово – экономических возможностей Учреждения.

6.1.4.Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.1.5.Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда и все виды инструктажей по охране труда на рабочих местах в структурных подразделениях Учреждения.

6.1.6.Разрабатывать новые и пересматривать имеющиеся инструкции по охране труда по видам работ применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ, согласованные с профкомом.

6.1.7.Систематически информировать Работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.1.8.Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильность применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9.По результатам СОУТ определять перечень профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, для которых устанавливаются дополнительные льготы и компенсации (ст. 222 ТК РФ).

6.2.Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования охраны труда, в том числе:

-соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;

-применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда на рабочем месте;

-немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

-отказываться от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника до устранения этой опасности.

6.3.В Учреждении может создаваться совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и полномочных представителей профкома Учреждения.

Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

Членам комиссии по охране труда предоставляется два часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей, а также возможность обучения по вопросам охраны труда не менее трёх дней в году с сохранением средней заработной платы.

6.4.Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в организации и поддержании здоровых и безопасных условий труда в своих подразделениях, применялись меры морального и материального поощрения по ходатайству профкома ежегодно до первого декабря текущего года.

7. Гарантии и защита работников Учреждения

Работодатель обязуется:

7.1.Для обеспечения социальной защищенности Работников Работодатель в дополнение к минимальным государственным гарантиям может оказывать разовую материальную помощь:

-семьям погибших вследствие несчастного случая в Учреждении;

-Работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания в Учреждении;

-в случае смерти Работника.

7.2. Работодатель может премировать работников в связи с празднованием Дня Пожарной охраны, Дня выпуска, Дня учебного

учреждения, Дня спасателя из средств от приносящей доход деятельности.

7.3. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, производственной или профессиональной (кроме случаев бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

7.4.При рассмотрении жалоб, заявлений, обращений коллектива и отдельных работников по вопросам оплаты и охраны труда, трудовых споров и конфликтов Работодатель своевременно рассматривает разногласия, принимает взаимоприемлемые решения и оказывает помощь в их практической реализации.

Профком обязуется:

7.5.Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях Учреждения по оздоровлению Работников.

7.6.Осуществлять выплату в размере 3 тысячи рублей при вступлении в брак и на рождение ребенка членам профсоюза в возрасте до 35 лет, имеющим стаж в профсоюзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания не менее 1 года за счет средств профсоюза.

7.7.Оказывать дополнительную защиту имущественных интересов членов профсоюза и членов их семей в связи:

-с нарушением здоровья в результате несчастного случая, травмы в течении 365(6) дней в году и 24 часа в сутки

- летальным исходом в результате заболевания или несчастного случая.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1.Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, действующим «Отраслевым соглашением по организации системы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», настоящим коллективным договором.

8.2.Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и

связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и ст.30 Трудового кодекса РФ.

8.3.Работодатель содействует деятельности профкома, реализации законных прав Работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профкома со стороны руководителей Учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц Учреждения. Вновь принимаемых на работу Работников Работодатель должен знакомить с деятельностью профкома, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с профкомом.

8.4.Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование комнату, оборудованную компьютером с установленной системой СКАЙП для оперативной информационной связи по схеме «Комитет Межрегиональной организации⇔Профком первичной профсоюзной организации».

8.5.Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы в размере одного процента заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

8.6.Для осуществления уставной деятельности профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Совместно с воспитательным отделом университета проводит культурно- просветительскую, оздоровительную работу среди работников и членов их семей.

8.7.Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.8.Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

8.9.Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего

коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10.Работодатель обязуется создавать условия для организации профкома и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также знакомить профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.11.Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля соблюдения законодательства о труде, правил по охране труда, выполнения коллективного договора, отраслевого соглашения, члены профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать все рабочие места в Учреждении;

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;

8.12.Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профкома или его представителя в оперативных совещаниях на уровне руководства Учреждения.

8.13.Представители профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации рабочих мест, по расследованию несчастных случаев на производстве и реорганизации.

8.14.Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, собраний трудового коллектива при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения.

8.15.Работодатель может поощрять руководителя выборных органов первичной профсоюзной организации и его заместителя за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9. Заключительные положения

9.1.Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников Учреждения в пятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.3.Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. (Приложение № 4).

9.4.Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, профкома, отдельных Работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

На время осуществления деятельности по контролю выполнения коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия профкома.

9.5.Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством. В Учреждении формируется комиссия по трудовым спорам, которой подведомственны все трудовые споры, возникающие в Учреждении, за исключением споров, по которым установлен другой порядок рассмотрения (Приложение № 5).

9.6.Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7.Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.8.Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, включая его филиал и все представительства.

Приложение ~1
к коллективному договору ФГБОУ ВПО
Санкт-Петербургский университет
ГПС МЧС России
от 5 июня 2015г

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом 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», приказом МЧС России от 22.09.2009 г. № 545 «О новой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений МЧС России и гражданского персонала воинских частей войск гражданской обороны» и другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

а) порядок определения размеров должностных окладов (тарифных ставок) работников Университета по профессиональным квалификационным группам;

б) наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления;

в) порядок определения и утверждения должностного оклада начальника Университета;

г) условия выплаты материальной помощи;

д) порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета;

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета за счет средств федерального бюджета.

2. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) заработной платы работников Университета.

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих (технических исполнителей) (далее - работники) устанавливаются согласно

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Университетом, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

4.6.2. При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- соблюдение служебной и исполнительской дисциплины.

4.6.3. Выплата премий по итогам работы за определенный период производится ежемесячно (ежеквартально), одновременно с выплатой заработной платы, по результатам работы за истекший месяц (квартал).

Размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу и рассчитывается пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с переводом на другую работу или уволенным по сокращению штатов, выходом на пенсию или уважительным причинам, премия начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.6.4. Премии не выплачиваются уволенным работникам, с которыми трудовой договор расторгнут по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Премии не выплачиваются работникам за период временной нетрудоспособности, за период нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работникам может быть выплачена премия в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, не выполнение условий премирования, а также нарушения дисциплины.

Полное или частичное лишение премии оформляется приказом начальника Университета, с обязательным указанием причины.

4.6.5. Премирование работников осуществляется на основании приказа начальника Университета по представлению руководителей соответствующих подразделений с обязательным согласованием с финансовым подразделением и Социальной комиссией в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Работникам выплачивается единовременное денежное вознаграждение (премия) за добросовестное выполнение должностных

15

схемам должностных окладов, приведенных в пунктах 5 - 15 Приложения № 1 к Приказу МЧС России от 22.09.2009 № 545.

Наименование должностей, а также внутридолжностное категорирование производится с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

2.2. Должностные оклады начальников филиалов, заместителей начальника Университета, структурного подразделения, главных специалистов учреждения устанавливаются в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего начальника.

2.3. Должностные оклады помощников начальника устанавливаются в размере на 30 - 40 процентов ниже должностного оклада соответствующего начальника.

2.4. Согласно части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "Об образовании в Российской Федерации» в должностные оклады научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются следующие надбавки:

а) 40% за должность доцента;

б) 60% за должность профессора;

в) 3000 рублей за ученую степень кандидата наук;

г) 7000 рублей за ученую степень доктора наук;

д) ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

2.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифные ставки устанавливаются в соответствии с пунктом 16 Приложения № 1 к Приказу МЧС России от 22.09.2009 № 545.

3. Компенсационные выплаты.

3.1 Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

3.2 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3 Выплаты компенсационного характера ежегодно устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) в виде надбавок, доплат, если иное

не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда подразделяются на:

- выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ;

- выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на постоянной основе;

3.4.1 Размеры выплат определены Приказом МЧС России от 22.09.2009 № 545.

3.4.2. Порядок оценки условий труда на рабочих местах при проведении аттестации рабочих мест и применения перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по которым могут устанавливаться надбавки и доплаты за условия труда, а также размеры этих надбавок, доплат в зависимости от фактического состояния условий труда, определяются в установленном порядке на основе соответствующих нормативных правовых актов и утверждаются приказом начальника Университета.

3.4.3. Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и утверждаются приказом руководителя.

3.4.4. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4.5. Медицинским работникам в соответствии с перечнем (прил. к пп. 1.2.4 Приказа МЧС России от 22.09.2009 № 545) подразделений и должностей, работа в которых дает право на компенсационную выплату в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда 15 - 60 процентов оклада.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5.1. К заработной плате работников учреждений, дислоцированных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, устанавливаются районные коэффициенты и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые установлены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

ых) обязанностей по итогам календарного года (далее годовая) **в размере 2-х должностных окладов.**

7.1. Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной есованности работников в своевременном и качественном выполнении олжностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за ный участок работы.

раво на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся ержденным штатным расписаниям, в том числе принятые на работу на их совместительства.

7.2. Годовая премия выплачивается работнику в размере двух месячных , фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) екабря календарного года, за который производится выплата годовой , а уволенные с работы в течение года – на день увольнения.

аботникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия ивается пропорционально отработанному времени в году. При этом годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой на количество календарных дней в этом году и умножения на количество рных дней периода работы в этом же году.

аботникам, принятым на работу в условиях совместительства, а также ющим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему , за которое выплачивается премия.

7.3. Годовая премия выплачивается в течение первого квартала года, щим за истекшим календарным годом.

о решению главного распорядителя кредитов выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она ивается.

одовая премия выплачивается работникам на основании приказа ика Университета.

7.4. Начальник Университета имеет право лишить работников годовой за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей по влению руководителей подразделений.

ишение годовой премии оформляется приказом начальника Университета тельным указанием причины.

7.5. Годовая премия не выплачивается работникам:

заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев;

выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 81 Трудового Кодекса российской Федерации;

принятым с испытательным сроком и уволенным, при летворительном результате испытания.

При этом расходы на указанные цели производятся в пределах фонда оплаты руда, утвержденного соответствующим распорядителем средств федерального юджета.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий должностей)), сверхурочной работе, в ночное время и при выполнении абот в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.6.1. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за актическое время выполнения работ:

а) за работу в ночное время производится доплата в следующих размерах:

- работникам за непосредственное участие по ликвидации чрезвычайных итуаций, медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и еотложной медицинской помощи - из расчета 50 процентов часовой тарифной тавки за каждый час работы в ночное время;

- остальным работникам - из расчета 35 процентов часовой тарифной ставки а каждый час работы в ночное время.

б) пр и совмещении профессий (должностей), расширении зон бслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей ременно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной рудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты танавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы как в твердой денежной сумме, так и в роцентах к должностному окладу.

в) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам роизводится повышенная оплата.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится аботникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части клада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада олжностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный ень производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного клада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа роизводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее олуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на стоянной основе водителям:

- за ненормированный рабочий день - до 25 процентов оклада;

- на автомобилях с прицепами - до 20 процентов оклада;

работающим в г. г. Москве и Санкт-Петербурге - 10 процентов оклада;

7. Надбавки за работу со сведениями, составляющими рственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за у с шифрами.

7.1. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной е, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со ниями, составляющими государственную тайну (Постановление тельства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573).

7.2. Работникам структурных подразделений по защите государственной выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за стаж работы анных структурных подразделениях.

8. Выплаты компенсационного характера ежегодно устанавливаются к ам в виде надбавок, доплат, приказами начальника Университета и водятся за счет и в пределах субсидий на выполнение государственного ия, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

4. Стимулирующие выплаты.

.1 В целях стимулирования работников Университета к качественному ьтату труда, а также поощрения за выполненную работу, в соответствии с вым законодательством и иными нормативными правовыми актами, жащими нормы трудового права, устанавливаются выплаты лирующего характера. К видам выплат стимулирующего характера ятся:

а) стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому ву, педагогическим работникам и научным сотрудникам Университета лану мероприятий ("дорожная карта") согласно Указу Президента йской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы за определенный период;

.2. К основным показателям оценки эффективности труда работников ятся следующие показатели:

успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных жностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам в виде вок и доплат.

Материальное стимулирование работников производится в пределах фонда ы труда.

4.8. Разовые премии.

За качественное и успешное выполнение наиболее сложных и важных бот (заданий), а также за многолетний, добросовестный труд, в связи с билейными, праздничными датами работникам могут выплачиваются разовые емии в пределах субсидий на выполнение государственного задания, ыделенных на оплату труда, с обязательным согласованием с финансовым одразделением и Социальной комиссией Университета.

5. Порядок определения и утверждения должностного оклада начальника Университета.

Должностной оклад начальника Университета устанавливается приказом ышестоящего руководителя, имеющего право назначения на должность.

6. Оказание материальной помощи.

Работникам Университета может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных змерах принимает начальник Университета на основании письменного явления работника, с обязательным согласованием с финансовым одразделением и Социальной комиссией Университета.

Материальная помощь может быть выплачена работникам, в связи с олезнью и необходимостью длительного лечения, стихийного бедствия, острой обходимостью и другим уважительным причинам.

Оказание материальной помощи производится в пределах субсидий на ыполнение государственного задания, направленных на оплату труда.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в пуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета.

7.1. Фонд оплаты труда работников Университета формируется в расчете на татную численность работников за счет субсидий на выполнение сударственного задания.

7.2. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется ходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

а) окладов (в том числе должностных окладов руководителей учреждений) размере 12 окладов.

б) выплат компенсационного характера (за исключением выплат, язанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями) от кладного фонда в размере до 6%.

Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера тановливается исходя из среднего размера указанных выплат за два

4.3. Размер стимулирующих выплат профессорско-еподавательскому составу, педагогическим работникам и научным рудникам Университета по «дорожной карте» определяется по результатам бной, методической и научной работы, выраженной в баллах и выполненной отчетный период. Подсчет баллов производится согласно расчетам выплат мулирующего характера профессорско-преподавательскому составу, агогическим работникам и научным сотрудникам Университета, ержденным начальником университета.

Выплаты премий профессорско-преподавательскому составу и научным рудникам п роизводятся один раз в квартал, педагогическим работникам – н раз в месяц, на основании приказа начальника Университета.

4.4. Работникам Университета производятся следующие выплаты **за енсивность и высокие результаты работы:**

- надбавка за особые условия труда (сложность, напряженность и особые овия труда) - до 50 процентов оклада;

- надбавка работникам, непосредственно занятым ведением учета щества и денежных средств - от 20 до 30 процентов оклада;

- ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную лификационную категорию в следующих размерах:

а) водителям 1-го класса – 25 процентов оклада;

б) водителям 2-го класса – 10 процентов оклада;

Назначение процентных надбавок производится на основании приказа альника Университета.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее процентная бавка) выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников в цующих размерах, при выслуге лет:

а) свыше 1 года – 5 процентов;

б) свыше 3 лет – 10 процентов;

в) свыше 5 лет – 15 процентов;

г) свыше 10 лет – 20 процентов;

д) свыше 15 лет – 30 процентов;

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа альника Университета по представлению комиссии по установлению стажа оты.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период яц, квартал, иной период текущего года).

4.6.1. Премирование осуществляется в целях обеспечения материальной тересованности работников Университета в своевременном и качественном олнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышение тственности за порученный участок работы.

предыдущих года без учета его увеличения, произведенного по решению главного распорядителя.

в) выплат стимулирующего характера в размере до 100% окладного фонда.

7.3 **Фонд стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам и научным сотрудникам** Университета формируется из суммы единовременного денежного вознаграждения и надбавки за выслугу лет. Остальные стимулирующие выплаты производятся за счет средств, выделяемых Минобрнауки России на выполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» («дорожные карты»).

7.4. Годовой фонд оплаты труда работников Университета формируется с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работников подразделений Университета, дислоцированных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных.

7.5. Начальник Университета при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами компенсационного характера и выплатами стимулирующего характера (в размере до 100% окладного фонда) с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера.

7.6. Главный распорядитель бюджетных средств может устанавливать повышающий коэффициент к фонду оплаты труда.

7.7. Фонд оплаты труда работников Университета подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) окладов;
- изменения штатов (штатных расписаний, перечней);
- существенных изменений условий оплаты труда;
- установления главным распорядителем бюджетных средств повышающего коэффициента к фонду оплаты труда.

Начальник финансового отдела
полковник внутренней службы Н.В. Николаенкова

-за достижения в работе;
-за большой вклад в учебную, научную и иную деятельность университета;
-премия за многолетний добросовестный труд.

5.10. Премирование конкретного работника производится при условии оевременного и качественного выполнения им своих должностных обязанностей, ужебных заданий, соблюдения трудовой дисциплины, наличия высокого уровня фессионализма и культуры в работе, отсутствия дисциплинарных взысканий в течение риода, по итогам работы которого осуществляется премирование.

5.11.Одновременно может осуществляться премирование по разным показателям ятельности, также может быть начислено несколько премий за разные периоды работы, пример, одновременно может быть начислена премия по итогам работы за квартал и емия по итогам работы за год.

Конкретные размеры премии работникам определяются с учетом фактически работанного времени.

5.12. За счет средств фонда оплаты труда работникам могут быть проведены разовые имулирующие выплаты при наступлении определенных событий:
к юбилейной дате работника;
к профессиональному празднику;
к юбилею организации;
к праздничному дню;
в связи с уходом работника на пенсию;
единовременная поощрительная выплата к очередному отпуску.

III.Материальная помощь

6. В целях обеспечения социальной поддержки работникам может быть оказана атериальная помощь:

- в случае смерти близких родственников;
- многодетным и малообеспеченным семьям;
- при стихийных бедствиях и иных чрезвычайных ситуациях;
- в связи с тяжелым финансовым положением в семье.

Выплата материальной помощи проводится по личному заявлению работника при аличии на счете Университета внебюджетных средств, используемых на указанные цели.

IV. Заключительные положения

7. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено локальными актами ниверситета по согласованию с профсоюзным комитетом университета.

8. Иные вопросы оплаты труда работников университета, занятых в сфере платной еятельности, регулируются действующим трудовым законодательством РФ.

Іроректор университета по платной деятельности-
'ектор института безопасности жизнедеятельности Л.Е. Давыдова

Приложение № 2
к коллективному договору ФГБОУ ВПО
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России
от 4 июня 2015

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, участвующих в осуществлении платной деятельности

I. Общие положения

ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России (далее - Университет) сверх установленного государственного задания выполняет работы, оказывает услуги юридическим и физическим лицам за плату на основе заключенных договоров. Данная деятельность регламентирована уставом Университета, по тексту настоящего положения именуется платной деятельностью или деятельностью, приносящей доход.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения, содержащихся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

порядок определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников; наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего; порядок и условия оплаты труда в период нахождения работника в командировке; условия выплаты материальной помощи.

Заработная плата работников, осуществляющих платную деятельность, с целью обеспечения её реального содержания может индексироваться в случае роста показателя инфляции в стране и повышения потребительских цен на товары и услуги.

II. Порядок и условия оплаты труда

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
настоящего Положения;
мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих (далее - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые обходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом жности и объема выполняемой работы, предусмотренной должностной инструкцией и удовым договором.

2.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по категории научно-дагогических работников устанавливаются с учетом надбавок за ученые степени и должностям, согласно части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ б образовании в Российской Федерации».

2.7. Отдельным работникам, занятым в сфере осуществления платной деятельности, иказом по университету может быть установлена персональная надбавка за личный трудовой пад в размере не более 50% должностного оклада. Надбавка может быть отменена или менена приказом по университету.

2.8. Должностные оклады устанавливаются в штатном расписании подразделения, уществляющего приносящую доход деятельность. Штатное расписание утверждается чальником университета.

2.9. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку работной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом инистерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601.

2.10. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих еподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по федеральному сударственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности драми и других конкретных условий в Университете.

2.11. Профессорско-преподавательскому составу (ППС) кроме установленной ставки работной платы подлежат к выплате предусмотренные нормативными правовыми тами доплаты за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук.

2.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях полного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. пределение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, нимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.13. При почасовой оплате труда преподавателей размер оплаты одного часа труда не жет быть ниже нормативной величины от МРОТ, установленного в соответствии с йствующим законодательством.

2.14. В отдельных случаях ставки преподавателей, занятых в сфере осуществления латной деятельности, могут устанавливаться на договорной основе, не ограничиваясь редельными размерами, если затраты на них предусмотрены в рамках утвержденных смет ходов и расходов по соответствующему структурному подразделению.

2.15. Для выполнения работ по организации и проведению фундаментальных и рикладных научных исследований по проблемам МЧС России, договорных научно-сследовательских работ приказом по Университету создаются временные творческие оллективы (ВТК).

Оплата труда работников ВТК производится в пределах сумм, предусмотренных на плату труда в утверждённых сметах доходов и расходов на проведение этих работ.

3. <u>Оплата труда в период нахождения работника в служебной командировке.</u>

3.1. Служебная командировка - это поездка работника по распоряжению работодателя а определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

3.2.В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с ниверситетом.

3.3. На период командировки за работником сохраняются место работы и средний аработок, рассчитанный в соответствии с правилами ст. 139 Трудовою кодекса, а также озмещаются расходы, связанные со служебной командировкой.

3.4. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за ни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется а все дни работы по графику, установленному в университете.

Приложение № 3
к Коллективному договору
Санкт-Петербургского университета
ГПС МЧС России
от 4 июня 2015

Гарантии и компенсации, работникам университета, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда)

№ п/п	Наименование подразделения, должность	Кол-во РМ	Повышенная оплата труда работника в % (за счёт средств ФБ)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Сокращённая продолжительность рабочего времени	Молоко или другие равноценные пищевые продукты	Проведение медицинских осмотров.
Научно-исследовательский институт перспективных исследований и инновационных технологий в области безопасности жизнедеятельности							
1	Ведущий научный сотрудник (код по ОК-016-94 2437605)	2	Карты № 236,237 специальной оценки условий труда; ст.147 ТК РФ	-	-	Приказ МЗСР РФ от 16.02.2009 №45н, прил.1, п.4, прил.3, пп.201, 263, 514	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н,прил.1, п.4.1,прил.2, п.18
2	Инженер (код по ОК-016-94 22446)	1	Карта № 239 специальной оценки условий труда; ст.147 ТК РФ	-	-	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.4.1,прил.2, п.18
3	Научный сотрудник (код по ОК-016-94 24372)	3	Карта № 238,240,243 специальной оценки условий труда; ст.147 ТК РФ	-	-	Приказ МЗСР РФ от 16.02.2009 №45н, прил.1, п.4, прил.3, пп.201, 263, 514	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.п. 1.2.1,1.2.2.,1.2.37,4.1 прил.2, п.18
4	Начальник отделения	1	Карта № 241	Трудовой кодекс РФ	-	-	Приказ Мин-

Оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные и нерабочие раздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством.

Работникам из числа ППС, работающим на условиях внутреннего совместительства, храняется средний заработок на период командировки по основному месту работы в ниверситете при условии не нарушения графика учебного процесса, установленного для нного работника. В этом случае вместе с авансовым отчетом работник предоставляет в хгалтерию университета служебную записку о выполнении им графика учебного процесса в риод командировки, подписанную заведующим кафедрой, на которой трудоустроен ботник.

3.5. Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в тановленном порядке, в период нахождения в командировке возмещаются расходы по найму илого помещения (кроме случаев, когда работник находится на стационарном лечении) и плачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию доровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или рнуться к месту постоянного жительства.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по еменной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются:

- расходы на проезд;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного ительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с уведомления ботодателя.

3.7. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками осуществляется следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в лужебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) на территории оссийской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных ответствующими документами, и на территории иностранного государства - в пределах орм возмещения расходов (в рублевом эквиваленте по курсу ЦБ), установленных приказом Минфина от 02.08.04 № 64н;

б) расходов на выплату суточных - в размере 700 рублей за каждый день ахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации; и в размере, становленном Постановлением Правительства РФ от 26.12.05 № 812 (в рублевом квиваленте по курсу ЦБ) за каждый день нахождения в служебной командировке на ерритории иностранного государства. Расчет суммы суточных при следовании работника пределах и за территорией РФ осуществляется в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства РФ от 13.10.08 № 749;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту остоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование ассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы а пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических асходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом в автотранспортном средстве общего пользования кроме такси);
- водным транспортом в каюте V группы морского судна регулярных транспортных иний и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного удна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - размере минимальной стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

-автомобильным транспортом - в автобусе общего типа;

- водным транспортом в каюте X группы морского судна регулярных анспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III тегории речного судна всех линий сообщения.

Должностным категориям руководителей уровня проректора университета, ректора института и о заместителей возмещение указанных расходов производится в размере:

- железнодорожным транспортом - в спальном вагоне скорого фирменного поезда;

- воздушным транспортом - в салоне бизнес класса;

г) возмещение расходов, произведенных работником с разрешения или с ведомления работодателя, осуществляется в размере фактических расходов, одтвержденных соответствующими документами.

4. Компенсационные выплаты.

4.1. Работникам в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в едеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных юджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного арактера в федеральных бюджетных учреждениях" устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) пасными и иными особыми условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время"

4.2. Решение о введении компенсационных выплат принимается на основании проведения специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4.Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5.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 трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

4.6.Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится

№ п/п	Наименование подразделения, должность	Кол-во РМ	Повышенная оплата труда работника в % (за счёт средств ФБ)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Сокращённая продолжительность рабочего времени	Молоко или другие равноценные пищевые продукты	Проведение медицинских осмотров.
	(код по ОК-016-94 24754)		специальной оценки условий труда; ст.147 ТК РФ	(ФЗ от 30.12.2001 №197-ФЗ), статья 117			здравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.п. 1.2.1,1.2.2.,1.2.37,4.1 прил.2, п.18
5	Старший инженер (код по ОК-016-94 2244505)	1	Карта № 242 специальной оценки условий труда; ст.147 ТК РФ	Трудовой кодекс РФ (ФЗ от 30.12.2001 №197-ФЗ), статья 117	-	Приказ МЗСР РФ от 16.02.2009 №45н, прил.1, п.4, прил.3, пп.201, 263, 514	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.п. 1.2.1,1.2.2.,1.2.37,4.1 прил.2, п.18
6	Старший научный сотрудник (код по ОК-016-94 2437206)	1	Карта № 244 специальной оценки условий труда; ст.147 ТК РФ	Трудовой кодекс РФ (ФЗ от 30.12.2001 №197-ФЗ), статья 117	-	Приказ МЗСР РФ от 16.02.2009 №45н, прил.1, п.4, прил.3, пп.201, 263, 514	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.п. 1.2.1,1.2.2.,1.2.37,4.1 прил.2, п.18
7	Ведущий научный сотрудник (код по ОК-016-94 2437205)	1	Карта № 245 специальной оценки условий труда; ст.147 ТК РФ	Трудовой кодекс РФ (ФЗ от 30.12.2001 №197-ФЗ), статья 117	-	Приказ МЗСР РФ от 16.02.2009 №45н, прил.1, п.4, прил.3, пп.201, 263, 514	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.п. 1.2.1,1.2.2.,1.2.37,4.1 прил.2, п.18
8	Старший инженер (код по ОК-016-94 2244605)	1	Карта № 246 специальной оценки условий труда; ст.147 ТК РФ	Трудовой кодекс РФ (ФЗ от 30.12.2001 №197-ФЗ), статья 117	-	Приказ МЗСР РФ от 16.02.2009 №45н, прил.1, п.4, прил.3, пп.201, 263, 514	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.п. 1.2.1,1.2.2.,1.2.37,4.1 прил.2, п.18
9	Лаборант-исследователь (код по ОК-016-94 23694)	1	Карта № 247 специальной оценки условий труда; ст.147 ТК РФ	Трудовой кодекс РФ (ФЗ от 30.12.2001 №197-ФЗ), статья 117	-	Приказ МЗСР РФ от 16.02.2009 №45н, прил.1, п.4, прил.3, пп.201, 263, 514	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, пп.1.2.2, 3.12,. 4.1, прил.2, п.18
	Медицинская служба						
1	Врач-стоматолог поликлиники (код по ОК-016-94 20463)	2	Карты № 028, 029 специальной оценки	-	-	-	Приказ Минздравсоцразвития

ботникам в соответствии с положениями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено деральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.8. Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения азанных выплат средствами, выделенными на оплату труда.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже едусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами ссийской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера икретизируются в трудовых договорах работников.

5. Стимулирующие выплаты.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем ов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, ержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской дерации от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат имулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке ановления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" ботникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат определяются на новании оценки эффективности работы подразделения в соответствии с уставными дачами университета.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению начальника иверситета в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, правленных на оплату труда работников, согласно представлению руководителей уктурных подразделений.

5.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к жностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на определенный срок или на стоянной основе (на неопределенный срок) в период действия трудового договора.

5.6. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.7. Премирование предполагает осуществление единовременных выплат работникам ежных сумм сверх их должностного оклада в целях поощрения за достигнутые трудовые ехи и стимулирования дальнейшего повышения эффективности труда (премиальные латы, премии).

5.8. При премировании работников учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в тветствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной тельностью университета;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или авной деятельности университета;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.9. Премирование может осуществляться:

итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

результатам проведения важных общеуниверситетских мероприятий;

выполнение отдельных видов работ повышенной сложности и важности;

№ п/п	Наименование подразделения, должность	Кол-во РМ	Повышенная оплата труда работника в % (за счёт средств ФБ)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Сокращённая продолжительность рабочего времени	Молоко или другие равноценные пищевые продукты	Проведение медицинских осмотров.
			условий труда; ст.147 ТК РФ				РФ от 12.04.2011 №302н,прил.1, п.4.1,прил.2, п.18
2	Врач-терапевт лазарета (код по ОК-016-94 20463)	1	Карта № 030 специальной оценки условий труда; ст.147 ТК РФ	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.3.12, прил.2, п.17
3	Врач-хирург (код по ОК-016-94 20463)	1	Карта № 031 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
4	Врач-офтальмолог поликлиники (код по ОК-016-94 20463)	1	Карта № 032 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350 Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. №101, прил.№2, п.1	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.3.12, прил.2, п.17
5	Врач-отоларинголог поликлиники (код по ОК-016-94 20463)	1	Карта № 033 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350 Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. №101, прил.№2, п.1	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.3.12, прил.2, п.17
6	Врач клинической лабораторной диагностики (код по ОК-016-94 20463)	1	Карта № 034 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
7	Врач-специалист поликлиники (педиатр) (код по ОК-016-94 20463)	1	Карта № 036 специальной оценки условий труда; ст.147 ТК РФ	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350 Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. №101, прил.№2, п.1	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.3.12, прил.2, п.17
8	Врач-специалист поликлиники (гинеколог) (код по ОК-016-94 20463)	1	Карта № 037 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350 Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. №101,	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17

№ п/п	Наименование подразделения, должность	Кол-во РМ	Повышенная оплата труда работника в % (за счёт средств ФБ)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Сокращённая продолжительность рабочего времени	Молоко или другие равноценные пищевые продукты	Проведение медицинских осмотров.
					прил.№2, п.1		
9	Старшая медицинская сестра (код по ОК-016-94 2403806)	1	Карта № 038 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
10	Старший фармацевт поликлиники (код по ОК-016-94 2730906)	1	Карта № 039 специальной оценки условий труда	-	-	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
11	Фельдшер – лаборант медицинский лабораторный техник) поликлиники (код по ОК-016-94 27330)	1	Карта № 040 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
12	Медицинская сестра по физиотерапии поликлиники (код по ОК-016-94 24273)	1	Карта № 041 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
13	Процедурная медицинская сестра (код по ОК-016-94 24275)	1	Карта № 042 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
14	Фельдшер поликлиники (код по ОК-016-94 27328)	1	Карта № 043 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
15	Перевязочная медицинская сестра поликлиники (код по ОК-016-94 24271)	1	Карта № 044 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
16	Фельдшер лазарета (код по ОК-016-94 27328)	2	Карты № 045, 046 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
17	Медицинская сестра поликлиники (код по ОК-016-94 24038)	1	Карта № 047 специальной оценки условий труда ст.147 ТК РФ	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.1, п.3.12, прил.2, п.17

№ п/п	Наименование подразделения, должность	Кол-во РМ	Повышенная оплата труда работника в % (за счёт средств ФБ)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Сокращённая продолжительность рабочего времени	Молоко или другие равноценные пищевые продукты	Проведение медицинских осмотров.
18	Палатная медицинская сестра (код по ОК-016-94 24038)	1	Карта № 048 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
19	Сестра – хозяйка лазарета (код по ОК-016-94 18397)	1	Карта № 049 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
20	Санитарка поликлиники (код по ОК-016-94 18397)	1	Карта № 050 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17
21	Санитарка лазарета (код по ОК-016-94 18112)	1	Карта № 051 специальной оценки условий труда	-	ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, ст.350	-	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н, прил.2, п.17

Приложение № 4
к Коллективному договору
ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский
университет ГПС МЧС России

КОМИССИЯ
по контролю за ходом выполнения Коллективного договора

От администрации:
-майор внутренней службы Цечоев Харон Исаевич – начальник административно-правового центра;
-майор внутренней службы Толстов Александр - заместитель начальника финансового отдела - начальник расчетного отделения;
-капитан внутренней службы Куропаткина Инна Мечиславна - инспектор отделения комплектования постоянного состава отдела кадров.

От работников:
-Яковлева Ирина Ивановна – врач-педиатр;
-Иванова Татьяна Викторовна – главный специалист;
-Сивакова Ольга Николаевна – ведущий бухгалтер финансового отдела

Секретарь комиссии – Яковлева Ирина Ивановна.

Приложение № 5
к Коллективному договору
ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский
университет ГПС МЧС России

КОМИССИЯ
по трудовым спорам ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

От работодателя:
-подполковник внутренней службы Казимирова Светлана Сергеевна – старший инспектор отделения комплектования постоянного состава отдела кадров;
-полковник внутренней службы Николаенкова Нина Викторовна – начальник финансово-экономического отдела;
-майор внутренней службы Кувалдин Константин Николаевич – заместитель начальника правового отдела административно-правового центра;

От работников:
-Калякина Наталья Николаевна – главный специалист;
-Орехова Елена Львовна – библиотекарь;
-Крякунова Ирина Викторовна – ведущий библиотекарь.

ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

От работников:
Председатель профкома
ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский
университет ГПС МЧС России

Л.Ш. Мамлеева

«_____2015 г.

М.П.

От работодателя:
Начальник
ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский
университет ГПС МЧС России

О.М. Латышев

«_____2015 г.

М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» на период с 05.06.2015 года по 04.06.2018 года, одобренному (утвержденному) на общем собрании работников 05.06.2015 года

Работодатель в лице начальника федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» Латышева Олега Михайловича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

работники в лице председателя профкома ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России Мамлеевой Людмилы Шамильевны, действующей на основании Коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» на период с 05.06.2015 года по 04.06.2018 года (далее – коллективный договор), с другой стороны, совместно именуемые Стороны, в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.7 коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Приложение 1 к коллективному договору дополнить пунктом 4.5.1. следующего содержания:

«4.5.1. Выплаты за стаж непрерывной работы медицинским работникам.

Установить надбавку за продолжительность непрерывной работы врачам и провизорам всех наименований, в том числе руководителям учреждений и структурных подразделений, которым такие надбавки ранее не устанавливались, а также другим работникам (специалистам, служащим, рабочим) в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за первые три года и 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за последующие два года непрерывной работы. Максимальный размер надбавок не может превышать 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа начальника Университета по представлению комиссии по установлению стажа работы.»

ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

От работников:
Председатель профкома
ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России
_____ Л.Ш. Мамлеева
«____»_____2016 г.
М.П.

От работодателя:
Начальник
ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России
генерал-лейтенант внутренней службы
_____ Э.Н. Чижиков
_____2016 г.
М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» на период с 05.06.2015 года по 04.06.2018 года, одобренному (утвержденному) на общем собрании работников 05.06.2015 года

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"07" декабря 2016 г.
рег. № 2641/16-КД

к п 11223/15-КД
от 13.07.2015г.

Работодатель в лице начальника федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» генерал-лейтенанта внутренней службы Чижикова Эдуарда Николаевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

работники в лице председателя профкома ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России Мамлеевой Людмилы Шамильевны, действующей на основании Коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» на период с 05.06.2015 года по 04.06.2018 года (далее – коллективный договор), с другой стороны, совместно именуемые Стороны, в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.7 коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В связи с изменением наименования Учреждения, наименование «федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» и «ФГБОУ ВПО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России» по тексту коллективного договора читать соответственно – «федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» и «ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России.»

2. В связи с подписанием Отраслевого соглашения между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2016 – 2018 годы (25 декабря 2015 года) (далее – Отраслевое соглашение) установить, что в случаях, не урегулированных коллективным договором, Стороны будут руководствоваться положениями Отраслевого соглашения. Положения коллективного договора, противоречащие Отраслевому соглашению или ухудшающие положение работника по сравнению с установленными в Отраслевом соглашении, не применяются.

3. Пункт 1.1. коллективного договора дополнить абзацами следующего содержания:

«**Молодой специалист** – работник в возрасте до 30 лет, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, принятый на работу в Учреждение на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

Молодые работники – лица в возрасте до 30 лет без установления требований к уровню их профессионального образования.»

4. Пункт 3.1. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«3.1. Содержание трудового договора и порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом соответствующих положений законодательства Российской Федерации, Отраслевого соглашения, коллективного договора и иных локальных актов Учреждения.

Трудовой договор с работниками Учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Представитель Работодателя, Работодатель, обязан до подписания трудового договора с работником Учреждения ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, Отраслевым соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.»

5. Пункт 3.2. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«3.2. Все вопросы, связанные с сокращением численности работающих и штатов, в том числе связанные с изменением структуры Учреждения или его реорганизацией (преобразованием), рассматриваются с участием профкома с учетом Отраслевого соглашения.»

6. В пункте 3.5. коллективного договора после слов «…с законодательством о труде,…» дополнить словами: «Отраслевым соглашением,».

7. Пункт 3.5. коллективного договора дополнить предложением следующего содержания:

«Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.»

8. Добавить в коллективный договор пункт 3.11. следующего содержания:

«3.11. При проведении аттестации работников Учреждения, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель соответствующего выборного профсоюзного органа.»

9. Добавить в коллективный договор пункт 3.12. следующего содержания:

«3.12. Работодатель: организует награждение работников Учреждения государственными наградами Российской Федерации и ведомственными наградами МЧС России в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Рассматривает ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников Учреждения к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными знаками отличия МЧС России.»

10. Добавить в коллективный договор пункт 3.13. следующего содержания:

«3.13. Работодатель оказывает содействие молодым специалистам и молодым работникам по приоритетным направлениям совместной деятельности Сторон, отраженным в Отраслевом соглашении.»

11. Пункт 4.1. коллективного договора дополнить предложением следующего содержания:

«Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.»

12. Пункт 4.2. коллективного договора дополнить предложениями следующего содержания:

«Для работников Учреждения, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников Учреждения. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда , три месяца.»

13. Пункт 4.3. коллективного договора дополнить предложениями следующего содержания:

По просьбе работников Учреждения Работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

Должности работников, для которых может быть установлен ненормированный рабочий день, в Учреждении отсутствуют.»

14. Пункт 4.10. коллективного договора дополнить предложениями следующего содержания:

«Отдельным работникам в соответствии с Трудовым отпуском Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

Женщинам, работающим в Учреждении и имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет, Работодатель предоставляет первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время.»

15. Предложение первое абзаца первого пункта 4.11. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Графики отпусков работников Учреждения утверждается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.»

16. Пункт 4.11. коллективного договора дополнить предложением следующего содержания:

«По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя, патронатного воспитателя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работодатель предоставляет вне очереди ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз на каждого ребенка.»

17. В абзаце 8 пункта 4.12. коллективного договора после слов «…регистрации брака…) дополнить словами «либо регистрации брака детей», слова «близких родственников» заменить на слова «супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер)».»

18. Пункт 4.12. коллективного договора дополнить абзацем 9 следующего содержания:

«Работникам Учреждения - матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс), на День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) – один календарный день;»

19. Пункт 5.1. коллективного договора дополнить предложениями следующего содержания:

«оплата труда в подразделениях Учреждения, финансируемых за счет внебюджетных средств, производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России,

содержащихся за счет приносящей доход деятельности» (Приложение №2 к настоящему коллективному договору).»

20. Пункт 5.3. коллективного договора читать в следующей редакции:

«5.3 Расчеты по заработной плате с Работниками производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

21. Пункт 5.4. коллективного договора дополнить предложениями следующего содержания:

«Информирование Работников производится в финансовом отделе Университета в форме расчетного листка, который содержит следующую информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В иных обстоятельствах информирование производится по письменному заявлению Работника.»

22. Дополнить коллективный договор пунктом 6.1.10. следующего содержания:

«6.1.10. Осуществлять иные обязанности и полномочия, предусмотренные законодательством Российской Федерации в сфере охраны труда и Отраслевым соглашением.»

23. Пункт 8.6. коллективного договора дополнить предложением следующего содержания:

«Нормативные правовые акты МЧС России, затрагивающие социально-трудовые интересы работников Учреждения, доводятся в установленном порядке до сведения соответствующих выборных профсоюзных органов в течение трех дней со дня их официального поступления в Учреждение.»

24. Приложение №1 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России» изложить в новой редакции (Приложение №1 к настоящему дополнительному соглашению).

25. Приложение №2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, содержащихся за счет приносящей доход деятельности» изложить в новой редакции (Приложение №2 к настоящему дополнительному соглашению).

26. Приложение №4 к коллективному договору «Комиссия по контролю за ходом выполнения коллективного договора» изложить в новой редакции (Приложение №3 к настоящему дополнительному соглашению).

27. Приложение №5 коллективному договору «Комиссия по трудовым спорам ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России» изложить в новой редакции (Приложение №4 к настоящему дополнительному соглашению).

28. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в установленный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

29. Действие вышеуказанных изменений коллективного договора распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

30. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Приложение №1
к дополнительному соглашению
от «___» _____ 2016 г.
к коллективному договору

«Приложение №1 к коллективному договору ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России
от 05.06.2015 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом 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», приказом МЧС России от 28.12.2015 № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России» и другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

а) порядок определения размеров должностных окладов (тарифных ставок) работников Университета по профессиональным квалификационным группам;

б) наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления;

в) порядок определения и утверждения должностного оклада начальника Университета;

г) условия выплаты материальной помощи;

д) порядок формирования фонда оплаты труда работников ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России (далее – Университет);

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета за счет средств федерального бюджета.

1.3. При наличии финансовых возможностей Университет вправе выплачивать стимулирующие выплаты и материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности.

2. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) заработной платы работников Университета.

2.1. Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих (технических исполнителей) (далее - работники) устанавливаются согласно схемам должностных окладов, приведенных в пунктах 5 - 15 Приложения № 1 к Приказу МЧС России от 28.12.2015 № 700.

Наименование должностей, а также внутридолжностное категорирование производится с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

2.2. Должностные оклады начальников филиалов, заместителей начальника Университета, структурного подразделения, главных специалистов учреждения устанавливаются в размере на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего начальника.

2.3. Должностные оклады помощников начальника устанавливаются в размере на 30 - 40 процентов ниже должностного оклада соответствующего начальника.

2.4. Согласно части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "Об образовании в Российской Федерации» в должностные оклады научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются следующие надбавки:

а) 40% за должность доцента;

б) 60% за должность профессора;

в) 3000 рублей за ученую степень кандидата наук;

г) 7000 рублей за ученую степень доктора наук;

д) ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

2.5. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифные ставки устанавливаются в соответствии с пунктом 16 Приложения № 1 к Приказу МЧС России от 28.12.2015 № 700.

3. Компенсационные выплаты.

3.1 Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3 Выплаты компенсационного характера ежегодно устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда подразделяются на:

- выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ;

- выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на постоянной основе;

3.4.1 Размеры выплат определены Приказом МЧС России от 28.12.2015 № 700.

3.4.2. Порядок оценки условий труда на рабочих местах при проведении аттестации рабочих мест и применения перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по которым могут устанавливаться надбавки и доплаты за условия труда, а также размеры этих надбавок, доплат в зависимости от фактического состояния условий труда, определяются в установленном порядке на основе соответствующих нормативных правовых актов и утверждаются приказом начальника Университета.

3.4.3. Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и утверждаются приказом начальника Университета.

3.4.4. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4.5. Медицинским работникам в соответствии с перечнем (приложение к подпункту 1.2.7 пункта 1 Приказа МЧС России от 28.12.2015 № 700) подразделений и должностей, работа в которых дает право на компенсационную выплату в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда – 15 - 60 процентов оклада.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5.1. К заработной плате работников учреждений, дислоцированных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, устанавливаются районные коэффициенты и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые установлены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

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

3.6.1. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ:

а) за работу в ночное время производится доплата в следующих размерах:

- работникам за непосредственное участие по ликвидации чрезвычайных ситуаций, медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи - из расчета 50 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

- остальным работникам - из расчета 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

б) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы как в твердой денежной сумме, так и в процентах к должностному окладу.

в) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится повышенная оплата.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые на постоянной основе водителям:

- за ненормированный рабочий день - до 25 процентов оклада;
- на автомобилях с прицепами - до 20 процентов оклада;
- работающим в г. г. Москве и Санкт-Петербурге - 10 процентов оклада;

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

3.7.1. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (Постановление Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573).

3.7.2. Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

3.8. Выплаты компенсационного характера ежегодно устанавливаются к окладам в виде надбавок, доплат, приказами начальника Университета и производятся за счет и в пределах субсидий на выполнение государственного задания, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

4. Стимулирующие выплаты.

4.1. В целях стимулирования работников Университета к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются выплаты стимулирующего характера. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
б) выплаты за качество выполняемых работ;
в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
г) премиальные выплаты по итогам работы;

4.2. К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам в виде надбавок, доплат.

Стимулирующие выплаты производятся за счет и в пределах субсидий на выполнение государственного задания, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

4.3. Работникам Университета производятся следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за особые условия труда (сложность, напряженность и особые условия труда) - до 50 процентов оклада;

- надбавка работникам, непосредственно занятым ведением учета имущества и денежных средств - от 20 до 30 процентов оклада;

- ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

а) водителям 1-го класса – 25 процентов оклада;

б) водителям 2-го класса – 10 процентов оклада;

Назначение процентных надбавок производится на основании приказа начальника Университета.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее процентная надбавка) выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников в следующих размерах, при выслуге лет:

а) свыше 1 года – 5 процентов;

б) свыше 3 лет – 10 процентов;

в) свыше 5 лет – 15 процентов;

г) свыше 10 лет – 20 процентов;

д) свыше 15 лет – 30 процентов;

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа начальника Университета по представлению комиссии по установлению стажа работы.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года).

4.5.1. Премирование осуществляется в целях обеспечения материальной заинтересованности работников Университета в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышение ответственности за порученный участок работы.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Университетом, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

4.5.2. При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- соблюдение служебной и исполнительской дисциплины.

4.5.3. Выплата премий по итогам работы за определенный период производится ежемесячно (ежеквартально), одновременно с выплатой заработной платы, по результатам работы за истекший месяц (квартал).

Размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу и рассчитывается пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с переводом на другую работу или уволенным по сокращению штатов, выходом на пенсию или уважительным причинам, премия начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.5.4. Премии не выплачиваются уволенным работникам, с которыми трудовой договор расторгнут по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Премии не выплачиваются работникам за период временной нетрудоспособности, за период нахождения в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работникам может быть выплачена премия в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, не выполнение условий премирования, а также нарушения дисциплины.

Полное или частичное лишение премии оформляется приказом начальника Университета, с обязательным указанием причины.

4.5.5. Премирование работников осуществляется на основании приказа начальника Университета по представлению руководителей соответствующих подразделений с обязательным согласованием с главным бухгалтером и Социальной комиссией в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Работникам выплачивается единовременное денежное вознаграждение (премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее годовая премия) в размере 2-х должностных окладов.

4.6.1. Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденным штатным расписаниям, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

4.6.2. Годовая премия выплачивается работнику в размере двух месячных окладов, фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии, а уволенные с работы в течение года – на день увольнения.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Работникам, принятым на работу в условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

4.6.3. Годовая премия выплачивается в течение первого квартала года, следующим за истекшим календарным годом.

По решению главного распорядителя бюджетных средств выплата годовой премии может производится в декабре календарного года, за который она выплачивается.

Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа начальника Университета.

4.6.4. Начальник Университета имеет право лишить работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей по представлению руководителей подразделений.

Лишение годовой премии оформляется приказом начальника Университета с обязательным указанием причины.

4.6.5. Годовая премия не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев;
- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового Кодекса российской Федерации;
- принятым с испытательным сроком и уволенным, при неудовлетворительном результате испытания.

4.7. Разовые премии.

4.7.1. За качественное и успешное выполнение наиболее сложных и важных работ (заданий), а также за многолетний, добросовестный труд, в связи с юбилейными, праздничными датами работникам могут выплачиваются разовые премии в пределах субсидий на выполнение государственного задания, выделенных на оплату труда, с обязательным согласованием с главным бухгалтером и Социальной комиссией Университета.

4.8. Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Распоряжения Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»» профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам и научным сотрудникам Университета предусмотрены стимулирующие выплаты, в целях приведения процентных показателей отношения среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации.

Стимулирующие выплаты предусмотрены в соответствии с Положениями о выплатах стимулирующего характера соответствующей категории работников университета, утвержденными приказом начальника университета.

Размер стимулирующих выплат по «дорожной карте» определяется по результатам учебной, методической и научной работы, выраженной в баллах и выполненной за отчетный период. Подсчет баллов производится согласно расчетам выплат стимулирующего характера профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам и научным сотрудникам Университета, утвержденным начальником университета.

Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу и научным сотрудникам производятся один раз в квартал, педагогическим работникам – один раз в месяц, на основании приказа начальника университета.

5. Порядок определения и утверждения должностного оклада начальника Университета.

Должностной оклад начальника Университета устанавливается приказом вышестоящего руководителя, имеющего право назначения на должность.

6. Оказание материальной помощи.

Работникам Университета может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает начальник Университета на основании письменного заявления работника, с обязательным согласованием с главным бухгалтером и Социальной комиссией Университета.

Материальная помощь может быть выплачена работникам, в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийного бедствия, острой необходимостью и другим уважительным причинам.

Оказание материальной помощи производится в пределах субсидий на выполнение государственного задания, направленных на оплату труда.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета.

7.1. Фонд оплаты труда работников Университета формируется в расчете на штатную численность работников за счет субсидий на выполнение государственного задания в разрезе следующих категорий: профессорско-преподавательский состав (далее – ППС), научные сотрудники и остальные категории работников.

7.2. Годовой фонд оплаты труда работников и научных сотрудников Университета формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

а) окладов (в том числе должностных окладов руководителей учреждений) в размере 12 окладов.

б) выплат компенсационного характера (за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями) от окладного фонда в размере до 6%.

Фонд оплаты труда в части выплат компенсационного характера устанавливается исходя из среднего размера указанных выплат за два предыдущих года без учета его увеличения, произведенного по решению главного распорядителя.

в) выплат стимулирующего характера в размере до 100% окладного фонда.

7.3. При формировании годового фонда ППС расчет фонда стимулирующих выплат ППС производится исходя из объема средств, необходимых для выплаты ЕДВ и надбавки за выслугу лет. Остальные стимулирующие выплаты, производимые ранее за счет средств субсидии на выполнение государственного задания выплачиваются за счет средств, получаемых от Минобрнауки России во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597.

7.4. Годовой фонд оплаты труда работников Университета формируется с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работников подразделений Университета, дислоцированных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных.

7.5. Начальник Университета при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами компенсационного характера и выплатами стимулирующего характера (в размере до 100% окладного фонда) с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера.

7.6. Главный распорядитель бюджетных средств может устанавливать повышающий коэффициент к фонду оплаты труда.

7.7. Фонд оплаты труда работников Университета подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) окладов;
- изменения штатов (штатных расписаний, перечней);
- существенных изменений условий оплаты труда;
- установления главным распорядителем бюджетных средств повышающего коэффициента к фонду оплаты труда.

Начальник финансового отдела Н.В. Николаенкова

Приложение № 2
к дополнительному соглашению
от «___» _____ 2016 г.
к коллективному договору

«Приложение №2 к коллективному договору ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России
от 04.06.2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России, содержащихся за счет приносящей доход деятельности

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России (далее - Университет) сверх установленного государственного задания выполняет работы, оказывает услуги юридическим и физическим лицам за плату на основе заключенных договоров. Данная деятельность регламентирована уставом Университета, по тексту настоящего положения именуется платной деятельностью или деятельностью, приносящей доход.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета, которые содержатся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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»;
- Приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 28.12.2015 № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России»;

другими нормативно - правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата работников, занятых в осуществлении платной деятельности, в целях обеспечения её реального содержания может индексироваться в случае роста показателей инфляции в стране и повышении потребительских цен на товары и услуги.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя размеры должностных окладов (тарифных ставок), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно формирует состав штатного расписания работников, содержащихся за счет средств от приносящей доход деятельности, устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников, их дифференциация по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и уровням определяются в соответствии с приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 28.12.2015 № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России».

2.4. Размер должностного оклада работника Университета определяется исходя из оклада работника, установленного приказом МЧС России от 28.12.2015 года №700 «О системе труда работника работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных и воинских формирований МЧС России» с учетом регионального коэффициента (региональный коэффициент рассчитывается путем деления установленного в субъекте Российской Федерации - Санкт-Петербурге минимального размера оплаты труда для работающего населения (МРОТ) на минимальный оклад – тарифную ставку работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочий 1 категории, - 4657 рублей).

Размер должностных окладов работникам территориально обособленных подразделений Университета устанавливается с учетом величины минимального размера оплаты труда для трудоспособного населения (МРОТ), утвержденного Федеральным законом от 19 июня 2000г. № 82-ФЗ.

Очередное изменение должностных окладов, ставок заработной платы в соответствии с изменением МРОТ производится в случае внесения изменений в систему оплаты труда работников соответствующим приказом МЧС России.

2.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- государственных гарантий по оплате труда;

-настоящего Положения;

-мнения профсоюзного комитета Университета.

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

2.7. Заработная плата руководителя и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

2.8. Должностные оклады работников из числа основного персонала: профессорско-преподавательского состава (далее ППС) в сфере образовательных услуг и научного

персонала в сфере научных исследований и разработок, не подлежат пересчету с учетом установленной величины регионального МРОТ, так как указанным работникам производиться доплата до уровня средней заработной платы в регионе в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам, в том числе с учетом повышающих коэффициентов по должности, устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и ответственности выполняемых обязанностей, имеющегося опыта и стажа работы.

2.10. Все должности работников с указанием размеров установленных окладов и ставок заработной платы, с учетом регионального коэффициента включаются в штатное расписание Университета.

2.11. Размер установленного должностного оклада подлежит обязательному отражению в трудовом договоре.

2.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3. ОБЩИЙ ПРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" и приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 28.12.2015 № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России», устанавливаются 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 в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях";
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Решение о введении компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимается на основании проведения специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.4. 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 трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.
3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии с положениями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.
3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не предусмотрено федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами.
3.7. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. ОБЩИЙ ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 28.12.2015 № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России» работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы за определенный период.
4.2. Профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам и научным сотрудникам стимулирующие выплаты, осуществляются согласно Распоряжению Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. N 722-р О плане мероприятий ("дорожной карте") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" и Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597.
Размер стимулирующих выплат по «дорожной карте» определяется по результатам учебной, методической и научной работы за отчетный период. Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу и научным сотрудникам производятся один раз в квартал на основании приказа начальника Университета.
4.3. К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:
- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда.
4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению начальника Университета в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности,

направленных на оплату труда работников, согласно представлению руководителей структурных подразделений.

4.5. Для сотрудников подразделений, осуществляющих приносящую доход деятельность, выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в смете доходов и расходов подразделения на текущий финансовый год.

Для сотрудников подразделений, не имеющих самостоятельных доходов по платной деятельности, поощрительные выплаты стимулирующего характера могут осуществляться за счет свободных средств фонда оплаты труда в общей смете доходов и расходов университета по внебюджетной деятельности.

В обоих случаях решение о начислении выплат стимулирующего характера принимается при условии полного обеспечения средствами годового фонда оплаты труда сотрудников, содержащихся за счет приносящей доход деятельности, на основании расчетов финансового отдела.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.7.Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на определенный срок (период выполнения работы) или на неопределенный срок в период действия трудового договора (до их отмены) в виде надбавок и доплат к должностным окладам.

Стимулирующие выплаты не образуют новый размер должностного оклада и не учитываются при установлении премиальных выплат в процентах от него.

4.8. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.9. Начисление сотрудникам выплат стимулирующего характера производиться на основании приказа начальника Университета.

4.10. Премирование предполагает осуществление единовременных выплат работникам денежных сумм сверх их должностного оклада в целях поощрения за достигнутые трудовые успехи и стимулирования дальнейшего повышения эффективности труда (премиальные выплаты, премии).

4.11. При премировании работников учитывается:

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

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.12. Премирование осуществляется:

-по итогам работы (за месяц, квартал, год);

-по результатам проведения важных общеуниверситетских мероприятий;

-за выполнение отдельных видов работ повышенной сложности и важности;

-за достижения в работе;

-за большой вклад в учебную, научную и иную деятельность Университета;

-премия за многолетний добросовестный труд.

4.13. Выплата премий по итогам работы за определенный период производится ежемесячно (ежеквартально), одновременно с выплатой заработной платы, по результатам работы за истекший месяц (квартал).

4.14. Премирование конкретного работника производится при условии своевременного и качественного выполнения им своих должностных обязанностей, служебных заданий, соблюдения трудовой дисциплины, наличия высокого уровня профессионализма и

культуры в работе, отсутствия дисциплинарных взысканий в течение периода, по итогам работы которого осуществляется премирование.

4.15.Одновременно может осуществляться премирование по разным показателям деятельности, также может быть начислено несколько премий за разные периоды работы, например, одновременно может быть начислена премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Конкретные размеры премии работникам определяются с учетом фактически отработанного времени, в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение поставленных перед Университетом задач, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

4.16. За счет средств фонда оплаты труда работникам могут быть проведены разовые премии при наступлении определенных событий:

к юбилейной дате работника;

к профессиональному празднику;

к юбилею организации;

к праздничному дню;

в связи с уходом работника на пенсию;

единовременная премия к очередному отпуску.

4.17. Штатным работникам выплачивается единовременное денежное вознаграждение (премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (годовая премия) в размере 2-х должностных окладов в порядке, определенном Приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 28.12.2015 № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России».

4.18. Работникам выплачивается ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет. Данная надбавка выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников в следующих размерах, при выслуге лет:

- свыше 1 года – 5 процентов;
- свыше 3 лет – 10 процентов;
- свыше 5 лет – 15 процентов;
- свыше 10 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа начальника Университета по представлению комиссии по установлению стажа работы.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1.. В целях обеспечения социальной поддержки работникам может быть оказана материальная помощь:

- в случае смерти близких родственников;
- многодетным и малообеспеченным семьям;
- при стихийных бедствиях и иных чрезвычайных ситуациях;
- в связи с тяжелым финансовым положением в семье.

5.2. Выплата материальной помощи проводится по личному заявлению работника при наличии на счете Университета внебюджетных средств, используемых на указанные цели.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

6.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по категории научно-педагогических работников устанавливаются с учетом надбавок за ученые степени и по должностям, согласно части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601.

6.3. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Университете.

6.4. Профессорско-преподавательскому составу (ППС) кроме установленной ставки заработной платы подлежат к выплате предусмотренные нормативными правовыми актами доплаты за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук.

6.5. При почасовой оплате труда преподавателей размер оплаты одного часа труда не может быть ниже нормативной величины от МРОТ, установленного в соответствии с действующим законодательством.

6.6. В отдельных случаях ставки преподавателей, занятых в сфере осуществления платной деятельности, могут устанавливаться на договорной основе, не ограничиваясь предельными размерами, если затраты на них предусмотрены в рамках утвержденных смет доходов и расходов по соответствующему структурному подразделению.

6.7. Для выполнения работ по организации и проведению фундаментальных и прикладных научных исследований по проблемам МЧС России, договорных научно-исследовательских работ приказом по Университету создаются временные творческие коллективы (ВТК).

Оплата труда работников ВТК производится в пределах сумм, предусмотренных на оплату труда в утверждённых сметах доходов и расходов на проведение этих работ.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено локальными актами Университета по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.2. Иные вопросы оплаты труда работников Университета, занятых в сфере платной деятельности, регулируются действующим Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными актами, установленными законодательством в сфере регулирования трудовых отношений и порядка оплаты труда.

Проректор института безопасности жизнедеятельности
по учебной работе И.В. Осипчук

Утверждено Решением Ученого совета

«_____» _____

Приложение №3
к дополнительному соглашению
от «___» _____ 2016 г.
к коллективному договору

«Приложение №4 к коллективному договору ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

КОМИССИЯ
по контролю за ходом выполнения коллективного договора

От Учреждения:
- полковник внутренней службы Чебоксаров Петр Александрович – начальник административно-правового центра;
- майор внутренней службы Толстов Александр Павлович – заместитель начальника финансового отдела – начальник расчетного отделения;
- подполковник внутренней службы Худяков Алексей Вениаминович – заместитель начальника отдела кадров;

От Работников:
- Орехова Елена Львовна – ведущий библиотекарь;
- Моторина Светлана Львовна – заведующая кабинетом;
- Сивакова Ольга Николаевна – ведущий бухгалтер.

Приложение №4
к дополнительному соглашению
от «___» _____ 2016 г.
к коллективному договору

«Приложение №5 к коллективному договору ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

КОМИССИЯ
по трудовым спорам ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

От Учреждения:
- подполковник внутренней службы Васильева Ольга Владимировна – заместитель начальника отдела кадров – начальник отделения комплектования постоянного состава отдела кадров;
- Николаенкова Нина Викторовна – начальника финансового отдела;
- майор внутренней службы Куваддин Константин Николаевич – заместитель начальника правового отдела административно-правового центра.

От Работников:
- Орехова Елена Львовна – ведущий библиотекарь;
- Моторина Светлана Львовна – заведующая кабинетом;
- Сивакова Ольга Николаевна – ведущий бухгалтер.

Верно
Прошнуровано и скреплено печатью
22 (двадцать два) листа (ов)

Заместитель начальника
Санкт-Петербургского университета
ГПС МЧС России по работе с
личным составом
А.В. Ильницын



ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

От работников:
Председатель профкома
ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский
университет ГПС МЧС России

Л.Ш. Мамлеева
«25» января 2017 г.
М.П.

От работодателя:
Начальник
ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский
университет ГПС МЧС России
генерал-лейтенант внутренней службы

Э.Н. Чижиков
«25» января 2017 г.
М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»

Работодатель в лице начальника федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» генерал-лейтенанта внутренней службы Чижикова Эдуарда Николаевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

работники в лице председателя профкома ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России Мамлеевой Людмилы Шамильевны, действующей на основании Коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» на период с 05.06.2015 года по 04.06.2018 года (далее – коллективный договор), с другой стороны, совместно именуемые Стороны, в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.7 коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Пункт 5.3 коллективного договора читать в следующей редакции:

«5.3. Расчеты по зарплате Работникам производятся с законодательством Российской Федерации в следующем порядке:

- заработная плата, начисленная за фактическое отработанное время в период с 1 по 15 число месяца и выплачивается 15 числа текущего месяца;

- остальные расчеты по заработной плате производятся в последний день текущего месяца.

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

2. Пункт 4.3. Приложения №1 к коллективному договору читать в следующей редакции:

«4.3. Работникам Университета производятся следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за особые условия труда (сложность, напряженность и особые условия труда) – от 20 до 50 процентов оклада;

- надбавка работникам, непосредственно занятым ведением учета имущества и денежных средств в размере от 20 до 30 процентов оклада:

а) должности работников финансово-экономических подразделений и работников служб (отделов, отделений групп) материально-технического обеспечения, складов:

бухгалтер (всех наименований);

главный бухгалтер;

заместитель главного бухгалтера;

начальник финансового отдела (отделения);

кассир;

заведующий аптекой (провизор, фармацевт);

заведующий складом (кладовщик);

инспектор (в том числе старший);

комендант;

другие должности, в обязанности которых входит ведение учета имущества и денежных средств университета.

- ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

а) водителям 1-го класса – 25 процентов оклада;

б) водителям 2-го класса – 10 процентов оклада;

Назначение процентных надбавок производится на основании приказа начальника Университета.»

3. Раздел 6. Приложения №1 к коллективному договору читать в следующей редакции:

«6. Оказание материальной помощи.

В пределах средств, выделенных на оплату труда, по решению начальника Университета, с предварительным согласованием с главным бухгалтером и Социальной комиссией Университета, работнику на основании его письменного заявления может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере не более 100 000 рублей.

Материальная помощь может быть выплачена работникам, в связи со смертью близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры), болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийного бедствия, тяжелым материальным положением в семье и другим уважительным причинам.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.»

ФГБОУ ВО Санкт - Петербургский университет ГПС МЧС России

От работников

Председатель профкома

ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский

университет ГПС МЧС России

Л.Ш. Мамлеева

«12» 03 2018 г.

М.П.

От работодателя

Начальник

ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский

университет ГПС МЧС России

Э.Н. Чижиков

«22» 03 2018 г.

М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"04" апреля 2018 г.
рег. № 3280/18-нд

№ 11213/15-нд от 13.07.2015 г.

Работодатель в лице начальника федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт -Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» генерал-лейтенанта внутренней службы Чижикова Эдуарда Николаевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

работники в лице председателя профкома ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России Мамлеевой Людмилы Шамильевны, действующей на основании Коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» на период с 05.06.2015 года по 04.06.2018 года (далее – коллективный договор), с другой стороны, совместно именуемые Стороны, в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п.1.7. коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Абзац 4 пункта 4.8. Приложения № 1 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО Санкт - Петербургский университет ГПС МЧС России» изложить в следующей редакции:
   «Стимулирующие выплаты профессорско - преподавательскому составу, научным сотрудникам и педагогическим работникам производятся один раз в месяц, на основании приказа университета.».
2. Пункт 4.2. Приложения № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников Санкт - Петербургского университета ГПС МЧС России, содержащихся за счет приносящей доход деятельности» изложить в следующей редакции:
   «Профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам и научным сотрудникам стимулирующие выплаты осуществляются согласно Распоряжению Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р «О плане мероприятий(«дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» и Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597. Размер стимулирующих выплат по «дорожной карте» определяется по результатам учебной, методической и научной работы за отчетный период. Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу и научным сотрудникам производятся один раз в месяц на основании приказа Университета.».

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем, в установленный срок, с момента подписания, на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.
4. Действие вышеуказанных изменений коллективного договора распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.
5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора.

ФГБОУ ВО Санкт - Петербургский университет ГПС МЧС России

От работников

Председатель профкома

ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский

университет ГПС МЧС России

Л.Ш. Мамлеева

«04» 06 2018 г.

М.П.

От работодателя

Начальник

ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский

университет ГПС МЧС России

Э.Н. Чижиков

04 06 2018 г.

М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
"18" июня 2018 г.
рег. № 3397/18-КД
Подпись

КД № 11223/15
от 13.07.2015

Работодатель в лице начальника федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт - Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» генерал-лейтенанта внутренней службы Чижикова Эдуарда Николаевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

работники в лице председателя профкома ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России Мамлеевой Людмилы Шамильевны, действующей на основании Коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» на период с 05.06.2015 года по 04.06.2018 года (далее – коллективный договор), с другой стороны, совместно именуемые Стороны, в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п.1.7. коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В связи с истечением 04.06.2018 года срока действия Коллективного договора от 05.06.2015 года, Стороны согласились продлить его действие на срок 3(три) года.
2. Пункт 2.7. Приложения № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников Санкт - Петербургского университета ГПС МЧС России, содержащихся за счет приносящей доход деятельности» исключить.
3. Пункт 4.4. Приложения № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников Санкт - Петербургского университета ГПС МЧС России, содержащихся за счет приносящей доход деятельности» изложить в следующей редакции:
   «Выплаты стимулирующего характера производятся по решению начальника Университета в пределах средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников».
4. Пункт 4.10. Приложения № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников Санкт - Петербургского университета ГПС МЧС России, содержащихся за счет приносящей доход деятельности» изложить в следующей редакции:
   «Премирование не является обязательным и предполагает осуществление единовременных выплат работникам денежных сумм сверх их должностного оклада в целях поощрения за достигнутые трудовые успехи и стимулирования дальнейшего повышения эффективности труда (премиальные выплаты, премии)».
5. Пункт 4.14. Приложения № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников Санкт - Петербургского университета ГПС МЧС России, содержащихся за счет приносящей доход деятельности» изложить в следующей редакции:
6. «Премирование работников производится, согласно представлений руководителей структурных подразделений, в которых учитывается:
   успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
   инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.
По представлению руководителя структурного подразделения, премия работнику может быть снижена в случае:
его неудовлетворительной работы;
несвоевременного и ненадлежащего исполнения им должностных обязанностей;
совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности;
невыполнения указаний и поручений непосредственного руководителя.»

7. Дополнить коллективный договор приложением № 6 «Нормы бесплатной выдачи сотрудникам и работникам сертифицированной спецодежды», спецобуви и других средств индивидуальной защиты».
8. Дополнить коллективный договор приложением № 7 «Нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированных смывающих и (или) обезвреживающих средств».
9. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем, в установленный срок, с момента подписания, на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.
10. Действие вышеуказанных изменений коллективного договора распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.
11. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Приложение № 1
к дополнительному соглашению
от «04» 06 2018 г.
к коллективному договору

«Приложение № 6 к коллективному договору ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

Нормы бесплатной выдачи сотрудникам и работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

№	Должность, профессия	Перечень СИЗ	Нормы выдачи на год	Нормативно-правовой акт
1	Ведущий библиограф, библиограф	При работе в хранилищах архива: - халат хлопчатобумажный	1	Постановление Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 декабря 1997 № 63 приложение 5 п.1
2	Ведущий библиотекарь, библиотекарь	- халат хлопчатобумажный - тапочки на кожаной подошве	1 1 пара	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. № 777н п.27
3	Ведущий документовед, документовед	- халат хлопчатобумажный	1	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. № 777н п.30
4	Ведущий инженер-энергетик	При работе на электропитающих установках: - костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском - сапоги резиновые с жестким подноском - галоши или боты диэлектрические	1 1 пара 1 пара дежурные	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июня 2010 г. № 454н п.22

		- перчатки диэлектрические - перчатки с полимерным покрытием или - перчатки трикотажные с точечным покрытием - берет или бейсболка - каска защитная - подшлемник под каску - очки защитные	дежурные 6 пар 12 пар 1 1 на 2 года 1 до износа	
5	Водитель	- перчатки хлопчатобумажные	6 пар	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н п.31
6	Водолаз	- комбинезон хлопчатобумажный - плащ непромокаемый с капюшоном - сапоги кожаные с высокими голенищами - рукавицы комбинированные - рукавицы кожаные - полушубок - куртка на утепляющей прокладке - брюки на утепляющей прокладке - валенки - галоши на валенки - шапка-ушанка с кожаным верхом - чулки меховые - носки меховые Комплект шерстяного белья: - свитер - рейтузы - феска	1 1 на 3 года 1 пара на 2 года 4 пары 4 пары 1 на 4 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 4 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н п.32
7	Врач	- халат или костюм хлопчатобумажный - колпак или косынка хлопчатобумажная	2 2	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н п.10
8	Врач, средний и младший медицинский персонал, работающие в	- халат или костюм хлопчатобумажный - тапки кожаные или ботинки кожаные - фартук из просвинцованной	2 1 пара дежурный	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010

	рентгеновских кабинетах	резины - юбка из просвинцованной резины - перчатки из просвинцованной резины - перчатки хлопчатобумажные - фартук из влагозащитной ткани с нагрудником - очки для адаптации - головной убор хлопчатобумажный	дежурная дежурные дежурные дежурный до износа 2	№ 777н п.16
9	Горничная	- халат хлопчатобумажный - куртка на утепляющей прокладке При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно: - перчатки резиновые или из полимерных материалов - сапоги резиновые с короткими голенищами - туфли на нескользящей подошве	1 дежурная 12 пар 1 пара 1 пара	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н п.36
10	Дворник	- костюм хлопчатобумажный - фартук с нагрудником - рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием - плащ непромокаемый с капюшоном На наружных работах зимой дополнительно: - костюм на утепляющей прокладке - сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 1 6 пар дежурный 1 на 2 года 1 пара на 3 года	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н п.38
11	Заведующий архивом	- халат хлопчатобумажный	1	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. № 777н п.41
12	Заведующий библиотекой	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н п.30
13	Заведующий складом, хранилищем	- халат хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные На наружных работах и при	1 2 пары	Приказ Министерства здравоохранения и социального

		работе в неотапливаемых помещениях зимой дополнительно: - костюм на утепляющей прокладке - сапоги резиновые с вставным утеплителем	 1 на 2 года 1 пара на 3 года	развития РФ от 1 сентября 2010 г. № 777н п.43
14	Инженер по метрологии, главный метролог	- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н п.48
15	Инженер по наладке и испытаниям, инженер по наладке и испытаниям, инженер-контролер, инженер-технолог, технолог	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с точечным покрытием - очки защитные - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 4 до износа до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н п.38
16	Кастелянша	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н п.48
17	Мастер (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н п.135
18	Машинист насосных установок	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - сапоги резиновые с защитным подноском	1 1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н п.77

		- перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием - боты или галоши диэлектрические - перчатки диэлектрические - щиток защитный лицевой или очки защитные - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	12 пар до износа дежурные дежурные до износа до износа	
19	Оператор котельной	- костюм хлопчатобумажный - сапоги кирзовые или ботинки кожаные - рукавицы комбинированные - очки защитные от механических воздействия На наружных работах зимой дополнительно: - куртка на утепляющей прокладке - сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 1 пара 6 пар до износа 1 на 2 года 1 пара на 3 года	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. № 777н п.68
20	Оператор технологических установок	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с полимерным покрытием - очки защитные - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 6 пар до износа до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н п.116
21	Слесарь-сантехник	При постоянной занятости на наружных работах: - плащ прорезиненный - костюм на утепляющей прокладке	 дежурный 1 на 1,5 года	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г.

		- сапоги кирзовые - перчатки шерстяные - рукавицы комбинированные - страховочная привязь (пояс предохранительный) - галоши диэлектрические или боты диэлектрические - перчатки диэлектрические - сапоги резиновые с вставным утеплителем При работе в помещении дополнительно: - комбинезон или костюм с водоотталкивающей пропиткой - перчатки хлопчатобумажные - средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное - ботинки кожаные	1 пара 2 пары 6 пар дежурная дежурные дежурные 1 пара на 3 года 1 6 пар дежурное 1 пара	№ 777н п.81
22	Средний и младший медицинский персонал	- халат или костюм хлопчатобумажный - тапки кожаные - колпак или косынка хлопчатобумажная - фартук хлопчатобумажный - перчатки резиновые	2 1 пара 2 2 2	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н п.22,24
23	Старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, научный сотрудник НИИПИиИТвОБЖ	При постоянной занятости на работах с токсичными, взрывчатыми веществами и кислотами: - халат хлопчатобумажный - фартук прорезиновый с нагрудником - перчатки резиновые - противогаз - очки защитные При работе с кислотами: - халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного При работе с огне- и взрывоопасными веществами: - костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой вместо халата хлопчатобумажного - рукавицы хлопчатобумажные с огнезащитной пропиткой - маска защитная или шлем - из огнезащитного материала При работе с металлоорганическими веществами дополнительно:	 1 на год дежурный дежурные дежурный до износа 1 1 дежурные до износа	Постановление Министерства труда и социальной защиты РФ от 25.12.1997 № 66 приложение 12 п.16

		- перчатки кожаные При непосредственной занятости на установках в гидролабораториях: - костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой - сапоги резиновые - перчатки резиновые - очки защитные При постоянной работе на рентгеновских аппаратах: - халат хлопчатобумажный - фартук из просвинцованной резины - перчатки из просвинцованной резины - шапочка хлопчатобумажная - галоши диэлектрические На наружных работах зимой дополнительно: - куртка на утепляющей прокладке - брюки на утепляющей прокладке	дежурные 1 пара на 1,5 года дежурные до износа до износа 1 дежурный дежурные дежурная дежурные по поясам по поясам	
24	Столяр	- костюм хлопчатобумажный - фартук хлопчатобумажный с нагрудником - рукавицы комбинированные - очки защитные от механических повреждений	1 2 4 пары до износа	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н п.83
25	Техник, мастер	При обслуживании технологического оборудования: - комбинезон хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные	 1 дежурные	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н п.86
26	Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	- халат хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно: - перчатки резиновые - сапоги резиновые - туфли на нескользящей подошве	1 6 пар 12 пар 1 пара 1 пара	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н п.89
27	Учитель химии	- халат хлопчатобумажный - фартук прорезиненный с нагрудником - перчатки резиновые - очки защитные - респиратор - тапочки кожаные	дежурный дежурный до износа до износа 1 1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н

28	Учитель физики	- перчатки диэлектрические - указатель напряжения - инструмент с изолирующими ручками - коврик диэлектрический	дежурные 1 1 1	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
29	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтёр	- костюм хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные - сапоги кирзовые Зимой дополнительно: - плащ прорезиновый - костюм на утепляющей подкладке - сапоги резиновые с вставным утеплителем - перчатки диэлектрические - боты или галоши диэлектрические	1 6 пар 1 пара на 2 года дежурный 1 1 пара на 3 года дежурные дежурные	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н п.96
30	Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию	Комплект для защиты от термических рисков электрической дуги: - костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами - куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами - куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами - белье нательное хлопчатобумажное или белье нательное термостойкое - фуфайка-свитер из термостойких материалов - перчатки трикотажные термостойкие - ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве с защитой от вибрации или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве с защитой от вибрации - каска термостойкая с защитным щитком для лица с термостойкой окантовкой - подшлемник под каску термостойкий	 1 на 2 года 1 на 2 года 2 к-та 1 на 2 года 4 пары 1 пара 1 на 2 года 1 на 2 года дежурные дежурные 18 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 декабря 2013 г. № 735н п.10

		- боты или галоши диэлектрические		
		- перчатки диэлектрические		
		- перчатки с полимерным покрытием		
		При выполнении работ в местах обитания клещей и кровососущих насекомых дополнительно:	1	
		- накомарник - сетка наголовная из термостойких материалов	до износа	
		При выполнении работ в условиях повышенного загрязнения дополнительно:		
		- комбинезон для защиты от общих производственных загрязнений и пыли из нетканых материалов	1 пара	
		Для защиты от атмосферных осадков дополнительно:	1 на 3 года	
		- сапоги резиновые с защитным подноском (термостойкие)		
		- плащ термостойкий для защиты от воды	1 на 3 года	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		- костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами на утепляющей прокладке	1 на 2 года	
		- подшлемник под каску термостойкий утепленный	1 на 2 года	
		- ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	1 пара	
		- перчатки с полимерным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	
31	Электроник	- халат или костюм хлопчатобумажный	1	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н п.100
		- ботинки кожаные или тапочки кожаные	1 пара на 2 года	
		- фартук прорезиненный	до износа	
		- перчатки резиновые медицинские	12 пар	

		- средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	дежурное	

Приложение № 2
к дополнительному соглашению
от «____»_____2018 г.
к коллективному договору

«Приложение № 7 к коллективному договору ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

Нормы
бесплатной выдачи работникам сертифицированных смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Кому положена выдача
I. Защитные средства				
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, клеем, смазками и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл	НИИПИиИТвОБЖ Институт профессиональной подготовки Полиграфический центр
II. Очищающие средства				
2	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Все структурные подразделения
3	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, клеи	200 мл	НИИПИиИТвОБЖ Институт профессиональной подготовки Полиграфический центр
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства				
4	Регенерирующие, восстанавливающие	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, дезинфицирующими	100 мл	НИИПИиИТвОБЖ Институт профессиональной

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Кому положена выдача
	кремы, эмульсии	средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)		подготовки Полиграфический центр Медицинская служба Отдел автомобильной техники Отдел эксплуатации основных фондов Общеуниверситский комплекс общежитий