Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

пл. Соляная, 2, г. Томск, 634003, телефон (3822) 65-32-61,факс (3822) 65-24-22, e-mail: canc@tsuab.ru
ОКПО 02069295690001, ОГРН 1027000882886 ИНН/КПП 7020000080/701701001

Представитель работодателя
Ректор

_____/В.А. Власов/

«12» 11 2025 г.

м.п.

Представитель работников
Председатель
Первичной профсоюзной организации

_____/Т.А. Кожухарь/

«12» 11 2025 г.

м.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Томского государственного архитектурно-строительного университета на 2025 – 2028 годы

Департамент труда и занятости населения Томской области

Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован № 963

«21» 11 2025 г.

г. Томск

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Томский государственный архитектурно-строительный университет» (ТГАСУ), в лице ректора Власова Виктора Алексеевича, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники ТГАСУ, в лице председателя первичной профсоюзной организации ТГАСУ Кожухарь Татьяны Анатольевны, именуемого в дальнейшем «ППО ТГАСУ».

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические, профессиональные и иные аналогичные отношения в Томском государственном архитектурно-строительном университете (в дальнейшем «Университет»).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Университета, обособленных структурных подразделений, в том числе не являющихся членами профсоюза.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить ППО ТГАСУ представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 Трудового кодекса РФ, далее – ТК РФ).

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён добровольно равноправными сторонами на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

1.6. Целями данного документа являются:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – правовых, трудовых и профессиональных интересов работников Университета;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами или иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями;
- реальность обеспечения принятых обязательств.

1.7. Работодатель признаёт ППО ТГАСУ единственным (коллегиальным) представительным органом работников университета, который уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников университета, создания благоприятных условий для нормальной деятельности всего коллектива, социальной защищенности, организации отдыха, а также по всем условиям исполнения настоящего Коллективного договора.

1.8. Работодатель имеет исключительное право на планирование, управление и контроль учебной, научной, методической, учебно-методической, проектной, хозяйственной и предпринимательской деятельностью Университета, включая найм, организацию повышения квалификации и переподготовки работников университета.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов местного самоуправления, закона Томской области «О социальном партнёрстве в Томской области», другими законодательными актами Российской Федерации, нормативными актами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, отраслевым тарифным соглашением, уставом ТГАСУ.

1.10. Во исполнение настоящего Коллективного договора в университете могут приниматься локальные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, согласованные с Профкомом, а именно:

1.10.1. Положение по оплате труда работников университета;

1.10.2. Правила внутреннего распорядка;

1.10.3. Иные локальные нормативно-правовые акты.

Принимаемые локальные нормативно-правовые акты не должны ухудшать положение работников, определяемое трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные к трудовому законодательству РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников Университета, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых Работодателем.

2.2. В настоящем Коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Университета.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются действующим законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, а также трудовым договором.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Университета. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определённое законодательством о труде и настоящим Коллективным договором.

3.3. Трудовые отношения при поступлении на работу в Университет оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок или на определённый срок, но не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

В трудовом договоре оговариваются его обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Наряду с работой, определённой трудовым договором, работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

3.4. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключён при выполнении следующих работ:

– для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

– на время выполнения временных (сроком до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода времени (сезона);

– срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

– работ по реконструкции, монтажных и пусконаладочных работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг;

– работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

3.5. Срочный трудовой договор может быть заключён со следующими категориями работников:

– с лицами, обучающимися на дневных формах обучения;

– с лицами, работающими по совместительству;

– с лицами, направляемыми на работу за границу;

– с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья (в соответствии с медицинским заключением) разрешена работа исключительно временного характера;

– в случае их избрания на определённый срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов, или должностных лиц

в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;

– руководителями, заместителями руководителей и главным бухгалтером; научно-педагогическими работниками.

А также в иных случаях установленных действующим трудовым законодательством.

3.6. В трудовом договоре, заключаемом с работником, по соглашению сторон, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств Работодателя, а также иные условия.

3.7. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц:

– успешно завершивших ученичество, в случае заключения ими трудовых договоров с Работодателем, по ученическому договору, с которым они проходили обучение (ч. 1 ст. 207 ТК РФ);

– поступающих на работу на срок до двух месяцев (ст. 289 ТК РФ).

3.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, увольнением по инициативе администрации, полной или частичной приостановкой производства, влекущих за собой сокращение рабочих мест, рассматриваются с участием ППО ТГАСУ.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

4.2.2. Предоставлять работнику другую подходящую работу (при его согласии) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним, в случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации.

4.2.3. Своевременно извещать работников о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников (не менее чем за 2 месяца).

4.2.4. В соответствие ст. 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации» сообщать в письменной форме в соответствующие профсоюзные органы и в органы службы занятости в установленный срок информацию о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, введении режима неполного рабочего времени или приостановке производства, а также информацию о вакантных рабочих местах (должностей), выполнении квоты для приёма на работу инвалидов и применении процедур о несостоятельности (банкротстве).

Стороны пришли к соглашению, что критерии массового высвобождения определяются в соответствие действующему законодательству РФ.

4.2.5. Предлагать работникам, увольняемым по сокращению численности, любую имеющуюся работу в Университете в соответствии с их образованием, квалификацией и состоянием здоровья.

4.2.6. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путём оплаты обучения.

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штатов имеют также лица:

– предпенсионного возраста (за три года до пенсии);

– одинокие матери, имеющие детей до 16-ти летнего возраста;

– отцы, воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста без матери;

– участники СВО и члены их семей.

4.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся

единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения, по основаниям предусмотренным ч.4 ст. 261 Трудового кодекса РФ).

В этом случае Работодатель или его правопреемник обязуются принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого с привлечением информации из органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Лица, уволенные с работы по причине сокращения штатов, имеют преимущественное право на возвращение в университет и занятие открывшихся вакансий.

4.7. В целях реализации государственной политики занятости населения и повышения уровня социальной защищённости работников при временном сокращении объёмов производства и для снижения уровня безработицы Работодатель по согласованию с ППО ТГАСУ разрабатывает следующие мероприятия:

– переход на 5 сменный график работы;

– сокращение продолжительности рабочего дня (недели);

– предоставление желающим отпусков без сохранения заработной платы (по личному заявлению),

– перевод работников с их согласия в другие подразделения и организации, в том числе в подсобные хозяйства с сезонным характером работы;

– отказ от сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

– увольнение работников - совместителей;

– организация непрерывной подготовки кадров;

– стимулирование работников, имеющих право выхода на пенсию, к увольнению по собственному желанию;

4.8. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

На основании заявления работника и копии повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление о заключении с работником контракта о прохождении военной службы издается приказ о приостановлении действия трудового договора. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

4.9. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о

дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ №О воинской обязанности и военной службе№, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

4.11. Действие п.4.8,4.9,4.10 распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 (ФЗ от 19.12.2022 № 545-ФЗ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Университете не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), кроме категорий работников, осуществляющих педагогическую деятельность и имеющих право на сокращенное рабочее время (не более 36 часов в неделю):

– работающих во вредных условиях труда согласно ст.92 ТК РФ и «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день», утверждённого Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22.

5.2. В Университете устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

5.2.1. административно-управленческий персонал, управление бухгалтерского учета, отдел по связям с общественностью, управление информационной политики и работы с выпускниками, научно-исследовательский институт строительных материалов, институт международных связей и интернационализации образования, управление кадров, правовое управление, финансово-экономическое управление, учебно-методическое управление, управление по режиму и безопасности, управление научной деятельностью, управление нового набора, управление по воспитательной работе и социальным вопросам, научно-техническая библиотека (кроме библиотекарей обслуживающих учебный процесс), служба охраны труда, транспортный отдел, хозяйственный отдел, студгородок (кроме вахтеров, уборщиц служебных помещений, дворников), АСБИ, ЦИТ, отдел магистратуры и аспирантуры, первый отдел, второй отдел, отдел земельно-имущественного комплекса, отдел делопроизводства и контроля за исполнением решений, центр истории, штаб гражданской обороны, эксплуатационно-технический отдел и др. - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

5.2.2. профессорско-преподавательский состав и учебно-вспомогательный персонал и иные работники, непосредственно участвующие в образовательном процессе – шестидневная рабочая неделя;

5.2.3. коменданты учебных корпусов, уборщицы служебных помещений учебных корпусов и общежитий, дворники – шестидневная рабочая неделя;

5.2.4. прочий обслуживающий персонал – рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.3. Сокращённая рабочая неделя устанавливается для отдельных категорий работников, определённых законами и нормативными актами Российской Федерации. Во избежание массовых увольнений и в целях сокращения безработицы работодатели вправе по согласованию с профкомом, устанавливать для отдельных категорий работников сокращённую 36 часовую рабочую неделю с корректировкой уровня заработной платы, определяемой настоящим Коллективным договором.

5.4. Для определения учебной нагрузки и штата педагогических работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава (ППС), ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям, локальным нормативным актом организации устанавливается средний объём учебной нагрузки, принимаемый с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников.

5.5. На производствах, где длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объёма выпускаемой продукции или оказываемых услуг, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами разной продолжительности.

Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после положенных дней для отдыха, продолжительность которых не менее двойной продолжительности смены. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

Список производств, на которых применяется сменная работа, принимается Работодателем по согласованию с ППО ТГАСУ.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение ППО ТГАСУ. Указанные графики утверждаются Работодателем.

5.6. В Университете устанавливается ненормированный рабочий день для следующих работников: ректора, проректоров, начальников отделов, управлений, служб и иных структурных подразделений, главного бухгалтера, бухгалтеров, экономистов, инспекторов и специалистов.

5.7. В Университете может устанавливаться сокращённое рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.92 ТК РФ), для следующих категорий лиц:

– женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет;

– в отношении рабочих мест, о которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда;

5.8. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

5.9. Ограничение сверхурочных работ.

Сверхурочные работы возможны только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения ППО ТГАСУ.

Работодатель должен принимать своевременные меры, направленные на ограничение указанных работ.

При этом к сверхурочным работам не могут привлекаться работники, отработавшие перед этим ночную смену, и работники, имеющие стаж работы по данной специальности менее одного года.

В нормальных условиях труда сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд с оплатой за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Во вредных и (или) опасных условиях труда сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника двух часов в течение двух дней подряд с оплатой в двойном размере.

5.10. Время ночной и вечерней смен.

Временем ночной работы считается время с 22 часов до 6 часов. Ночной сменой считается смена, на которую приходится более половины времени ночной работы.

Вечерней сменой считается смена, предшествующая ночной при трёх, четырёхсменной работе.

5.11. Трудовой распорядок в Университете определяется правилами внутреннего распорядка Университета.

5.12. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми Работодателем и ППО ТГАСУ.

5.13. Производственно-хозяйственная деятельность Университета организуется по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями.

5.14. В отношении женщин, имеющих малолетних детей, может вводиться рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Соблюдать установленную трудовым законодательством РФ нормальную продолжительность рабочего времени (соответственно, не более 40 и 36 часов в неделю);

5.15.2. Устанавливать сокращённый режим рабочего времени для работников, занятых на вредных работах, и других отдельных категорий работников в соответствии с действующим законодательством.

5.15.3. Устанавливать режим рабочего времени на определённый период времени в Университете согласно правилам внутреннего распорядка, графикам работы, согласованным с ППО, при обязательном соблюдении баланса рабочего времени за учётный период (суммированный учёт и др.).

При этом норма рабочего времени на определённый период исчисляется по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

– при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов, в предпраздничные и предвыходные дни – 7 часов;

– при продолжительности рабочей недели менее 40 часов – количество часов, полученное в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

5.16. При возникновении необходимости работы в выходные и праздничные дни Работодатель может привлекать отдельных работников к её выполнению в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Общим выходным днём работников Университета является воскресенье.

При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днём является суббота. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Выходные дни для работников с суммированным учётом рабочего времени устанавливаются согласно графикам сменности.

6.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Университета допускается в следующем порядке: с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению Работодателя и согласованному с Профкомом.

6.3. Перерыв на обед в Университете в течение одного часа устанавливается с 13 час.00 мин до 14 час. 00 мин.

На работах, где по её условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приёма пищи в течение рабочей смены. Перечень таких производств и работ, порядок и место приёма пищи устанавливаются Работодателем по согласованию с ППО ТГАСУ и утверждаются приказом ректора.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Работодателем.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева

и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов также устанавливаются Работодателем.

6.4. Ежегодные отпуска.

6.4.1. В соответствии со ст. 115 ТК РФ работникам Университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность основного ежегодного отпуска для профессорско-преподавательского состава, руководителей структурных подразделений и их заместителей – 56 календарных дней.

Продолжительность основного ежегодного отпуска для научных сотрудников, имеющих учёную степень, устанавливается: 42 календарных дня для кандидатов наук и 56 календарных дней для докторов наук.

6.4.2. Ежегодно до 15 декабря текущего года, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очерёдность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков на очередной год с обеспечением законодательно установленных прав отдельных категорий работающих на пользование отпуском в удобное для них время.

График ежегодных отпусков согласовывается с ППО ТГАСУ и доводится до сведения всех работников, и является обязательным для исполнения, как работниками, так и Работодателем.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель предоставляет преимущественное право при составлении графиков отпусков для работников, имеющих детей дошкольного и школьного возраста, на предоставление отпусков в удобное для них время.

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

6.4.4. Работник имеет право перенести свой отпуск, если не произведена своевременная выплата отпускных и причитающейся ему заработной платы.

6.4.5. По желанию работника ежегодный отпуск может делиться на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и ППО ТГАСУ.

6.5. Дополнительные отпуска:

6.5.1. за работу с ненормированным рабочим днем для следующих работников: ректора, проректоров, начальников отделов, управлений, служб и иных структурных подразделений, главного бухгалтера, бухгалтеров, экономистов, инспекторов и специалистов – от 5 до 12 календарных дней.

6.5.2. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - согласно «Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день», утверждённому Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22.

6.5.3. за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня, а работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней.

6.6. Ежегодно дополнительно к основному отпуску работникам университета предоставляются дополнительные отпуска большей продолжительностью, чем установлено законодательством, за счёт средств Университета:

6.6.1. за работу по графику непрерывной рабочей недели при многосменном режиме работы – 3 календарных дня.

6.6.2. за работу в полевых экспедициях в течение 2 и более месяцев – 3 календарных дня.

6.7. Педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяются Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённого приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644.

6.8.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

6.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском и общая продолжительность максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

6.10. В случае, если продолжительность дополнительного отпуска не превышает 6 календарных дней, работнику предоставлено право самому выбирать, какие именно дни недели он желает получить в качестве дополнительного отпуска.

6.11. Отпуска без сохранения заработной платы.

6.11.1. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику только по его личному письменному заявлению и оформляется приказом Работодателя.

6.11.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем в зависимости от желания работника и производственных возможностей Работодателя.

6.11.3. Работодатель имеет право на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

– работающим инвалидам – до 60 дней в году;

– работнику, имеющему двух или более детей до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ);

– работнику, имеющему ребёнка инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ)

– одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ);

– отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году в удобное для них время (ст.263 ТК РФ);

– Героям Советского Союза, Героям РФ, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы – до трёх недель в году в удобное для них время;

– работнику в случае болезни – три дня в течение года, которые предоставляются по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания;

– женщинам по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (ст.256 ТК РФ);

– работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – на время, необходимое на проезд к месту использования отпуска и обратно (ст. 322 ТК РФ);

– лицу, работающему по совместительству, если по совмещаемой работе продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ);

– отдельным категориям работников, совмещающих работу с обучением, соответствующей длительности, указанной в ст.ст. 173 и 174 ТК РФ;

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.11.4. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.128 ТК РФ), также в связи:

– со свадьбой самого работника – до 7 календарных дней;

– со свадьбой детей – до 7 календарных дней;

– в связи со смертью родственников и близких – до 10 календарных дней;

– с рождением ребёнка – до 10 календарных дней;

– с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;

– с проведением личных сельхозработ и помощи родителям – до 7 календарных дней.

6.11.5. Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж, дающий право на отпуск (ст. 121 и 128 ТК РФ).

Время отпуска без сохранения заработной платы включается в общий и непрерывный трудовой стаж.

VII. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Университет самостоятельно определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств субсидии на финансовое обеспечение за выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ); целевых субсидий; средств, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций (в том числе добровольных пожертвований), и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по видам деятельности, предусмотренным Уставом университета.

7.2. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Должностной оклад выплачиваются работнику Университета за выполнение им трудовых функций, предусмотренных трудовым договором.

7.3. Заработная плата работников Университета устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ и согласно Положению об оплате труда работников Университета, принимаемом Работодателем по согласованию с Профкомом (Приложение № 1 к Коллективному договору).

7.4. Дополнения и изменения в действующую систему оплаты труда в Университете вносятся ректором по согласованию с Профкомом и принимаются решениями Учёного совета университета.

7.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

7.6. Категории работников Университета:

– профессорско-преподавательский состав;
– научные сотрудники;
– административно-управленческий персонал;
– учебно-вспомогательный персонал;
– прочий обслуживающий персонал.

7.7. Минимальный размер оплаты труда в Университете устанавливается согласно законодательству и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного одновременно на всей территории РФ федеральным законом.

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

7.8. Заработная плата работников университета может состоять из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выплат компенсационного и стимулирующего характера, почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава, оплаты труда за работу по совместительству, оплаты труда по гражданско-правовым договорам.

7.9. Лица, не имеющие соответствующего образования и стажа работы, но обладающие достаточным опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

7.10. Стороны договорились производить выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплаты за работу, в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

– компенсация при увольнении по соглашению сторон.

– по иным основаниям, предусмотренным иными нормативными правовыми актами.

7.11. Стороны договорились установить выплаты стимулирующего характера:

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– премиальные выплаты по итогам работы;

– выплаты за стаж непрерывной работы;

– по иным основаниям, предусмотренным иными нормативными правовыми актами.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в соответствии с отдельными локальными нормативными актами, регламентирующими порядок установления и назначения выплат, в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда, по видам деятельности, структурным подразделениям, категориям работников.

7.12. 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 путём заключения Дополнительного соглашения к основному Трудовому договору или установления выплат компенсационного или стимулирующего характера.

7.13. Для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается повышение оплаты труда в размере не менее 4%. Решение об отмене соответствующего повышения оплаты труда принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом только по результатам специальной оценки условий труда после проведения мероприятий по улучшению условий труда.

7.14. Работа в сверхурочное время оплачивается за всё время в двойном размере должностного оклада (ставки).

7.15. Работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ.

7.16. Районные коэффициенты к заработной плате и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока начисляются без ограничения его размера в порядке, установленном действующим законодательством, и являются выплатами компенсационными характера.

7.17. Заработная плата в Университете выплачивается наличными денежными средствами из кассы Университета либо перечисляется на указанный работником счет в банке два раза в месяц: 10 и 25 числа текущего месяца.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлению в счёт заработной платы в размере не более 75 % месячного заработка.

7.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый

день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

7.19. Расходы, связанные со служебными командировками (по проезду, по найму жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные работником с разрешения и ведома Работодателя), возмещаются в размерах и порядке, установленных на основании:

- постановления Правительства РФ от 16.04.2025 N 501 "Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки";
- постановления Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений»;
- постановления Правительства РФ от 26.12.2005 № 812 «О размере и порядке выплаты суточных и надбавок к суточным при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений, военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, федеральных органах исполнительной власти и федеральных государственных органах, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба, а также о размере и порядке возмещения указанным военнослужащим дополнительных расходов при служебных командировках на территории иностранных государств» (Постановление Правительства РФ от 26.12.2005 № 812);
- постановления Правительства РФ от 22.08.2020 № 1267 «Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при служебных командировках на территории иностранных государств федеральных государственных гражданских служащих, военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, федеральных органах исполнительной власти и федеральных государственных органах, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба, сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений и признании утратившим силу пункта 10 постановления Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2005 г. N 812» (далее Постановление Правительства РФ от 22.08.2020 № 1267);
- локального нормативного акта о служебных командировках, утвержденного ТГАСУ.

7.20. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, предусмотренных ст.ст.137 и 138 ТК РФ и иными федеральными законами.

7.21. Исчисление средней заработной платы работника производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

7.22.Премирование работников за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника. Дисциплинарное воздействие с частичным или полным лишением премии работника оформляется приказом по Университету, согласно представленных письменных оснований руководителем подразделений.

7.23. Работодатель обязуется известить работников об изменении действующих или введении новых условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

VIII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, которая включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте и обеспечить строгое соблюдение здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя

особое внимание безопасности ведения работ. Для этих целей он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях и условиях работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна содержать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

8.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов.

8.3. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечёт для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.4. За нарушение работником или Работодателем требований к охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.5. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.5.1. Ежегодно включать в бюджет университета средства на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, оценку профессиональных рисков.

8.5.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.5.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.5.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в соответствии с Приказом № 29н от 28.01.2021г. (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации № 988н Министерство здравоохранения Российской Федерации № 1420н приказ от 31 декабря 2020 года об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры). Перечень вредных и опасных факторов производства и работ для целей проведения медицинских осмотров сотрудников включает 6 категорий:

химические факторы;
биологические факторы;
аэрозоли преимущественно фиброгенного действия и пыли;
физические факторы;
факторы трудового процесса;
выполняемые работы (22 вида).

8.5.5. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих средств в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. №766н, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»;

- выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих средств, временно переведенным на другую работу, а также

другим лицам, участвующим в производственной деятельности организации либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации мероприятия по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с нормами и правилами на время выполнения этой работы или осуществления мероприятий по контролю (надзору), для этих целей могут использоваться дежурные СИЗ общего пользования;

- уход (обслуживание) за СИЗ, включая дежурные СИЗ, в том числе своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

8.5.6. Предоставить работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей по результатам специальной оценки условий труда;

- доплату к тарифной ставке (окладу) работникам, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, по перечню профессий и должностей;

- бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, либо установить выплату компенсационного характера эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, согласно Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 года №291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

8.5.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

– ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

– осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;

– организовать надомную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;

– выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных Приказом Минтруда России от 14 сентября 2021 № 629н.

8.5.8. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

– исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

– установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

8.6. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

8.6.1. Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников предусматривает совместные действия работодателя и органов профсоюза по улучшению условий и охраны труда, нормализации окружающей среды, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. На производстве должны быть обеспечены здоровые и безопасные условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия, оптимальной производственной и окружающей среды в соответствии с действующими нормами и правилами.

8.6.2. Обеспечение безопасности работников при применении вредных веществ и новых материалов.

Запрещается применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и не проводилась их токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка.

В случае использования ранее не применявшихся в организации вредных или опасных веществ работодатель разрабатывает и согласовывает с соответствующими органами

государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

8.6.3. Соответствие производственных объектов и средств производства требованиям по охране труда.

Работодатель организует специальную оценку условий труда, разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников и на отдельные виды работ и рабочих мест на основе федеральных (отраслевых) нормативных правовых актов и соответствующих нормативных правовых актов субъектов РФ.

Работодатель обеспечивает:

– безопасность при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых в производстве сырья и материалов;

– финансирование, разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями безопасности и гигиены труда.

8.6.4. Общественный контроль за охраной труда.

Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области безопасности труда, состоянием условий и охраны труда, производственной и окружающей среды осуществляют уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза, представители профсоюзных организаций в совместных комиссиях по охране труда организаций, действующие на основании законодательства и соответствующих положений.

Работодатель обеспечивает:

– создание необходимых условий для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации, предоставляет ежедневно необходимое время (не менее 1 часа) для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением заработной платы за счет средств организации;

– проведение совместно с профсоюзными органами ежегодных смотров на лучшего уполномоченного по охране труда.

8.6.5. Медицинское обеспечение работников.

Работодатель за счёт собственных средств проводит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров. Работники, уклоняющиеся от прохождения обязательных медицинских осмотров, не допускаются к выполнению ими трудовых обязанностей.

8.6.6. Работодатель при наличии финансовых возможностей осуществляет добровольное дополнительное страхование работников, занятых на работах с повышенной степенью опасности, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Перечень таких должностей и профессий устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.6.7. Обучение, инструктаж и проверка знаний требований охраны труда.

Работодатель организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знания ими требований охраны труда. Лица, не прошедшие в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются.

8.6.8. Обязанность работодателя по информированию о несчастных случаях.

Работодатель по каждому несчастному случаю или аварии на производстве создает комиссию с участием представителя профоргана для расследования обстоятельств и причин несчастного случая (аварии), разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

Работодатель по форме, установленной Минтруда России, в сроки и порядке, установленным Положением о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, сообщает о каждом групповом (два или более пострадавших) и несчастном случае со смертельным исходом, направляет материалы их комиссионного расследования.

8.6.9. Права работника в случае нарушения нормативных требований по охране труда.

В случае нарушения нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

В этом случае отказ от выполнения работ не является основанием для привлечения работника к дисциплинарной или иной ответственности. За работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений безопасных условий труда.

В случае ликвидации прежнего рабочего места работника вследствие нарушения законодательства об охране труда или действующих правил и норм безопасности работодатель предоставляет работнику новое рабочее место, соответствующее его квалификации, или обеспечивает бесплатное обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением среднего заработка.

8.6.10. Право работника на информацию по охране труда и возмещению утраты здоровья.

Работодатель информирует принимаемых на работу работников о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте и их фактическом состоянии, применяемых средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, режиме труда и отдыха.

Работодатель оказывает лечебно-профилактическую помощь всем работникам организации, направленную на нейтрализацию воздействия неблагоприятных факторов производственной среды в объемах, рекомендованных органами здравоохранения Российской Федерации, в рамках программ добровольного медицинского страхования.

Работодатель осуществляет перевод работника на другую работу при обнаружении у него признаков профессионального или производственного обусловленного заболевания на основании медицинского заключения в установленном порядке.

При наличии заключения о нуждаемости потерпевшего в санаторно-курортном лечении работодатель предоставляет ему отпуск для лечения сверх ежегодного отпуска. Оплата за время отпуска для лечения производится по правилам, установленным для оплаты ежегодного отпуска.

8.7. Работодатель обязуется:

8.7.1. Организовать обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременно проводить соответствующие инструктажи и обучение по охране труда, ежегодно проверять знание ими требований, правил, норм и инструкций по охране труда.

8.7.2. Обеспечить выполнение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденные – Приказом Минтруда России от 14 сентября 2021 № 629н.

8.7.3. Обеспечить выполнение требований Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 №223н «Об утверждении положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

8.7.4. Оказывать помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организовывать их обучение охране труда, за счет средств организации в соответствии с Коллективным договором или за счет средств Фонда социального страхования РФ, предоставлять им время для осуществления функций контроля и надзора, обеспечивать гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.7.5. Осуществлять дополнительное страхование работников, выполняющих работы вахтовым методом, от несчастных случаев во время нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) до места работы и обратно, при условии включения этого положения в Коллективный договор.

8.7.6. Принимать меры по оздоровлению работающих, членов их семей, детей и студентов, по развитию, медико-санитарных частей, здравпунктов, санатория-профилактория при наличии собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.8. За нарушение сторонами коллективного договора требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

IX. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

9.1. Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.2. Университет обеспечивает лечение работников Университета в случае потери ими трудоспособности по вине администрации и в случае профзаболевания, полученного в Университете.

9.3. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

X. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Социальная поддержка малообеспеченных категорий работников.

Работодатель оказывает адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников, в том числе в виде материальной помощи.

10.2. Единовременные выплаты за стаж работы в Университете.

При увольнении в связи с выходом на пенсию (по старости или инвалидности) работнику производится единовременная выплата в размере до двух минимальных размеров оплаты труда.

Повышенные размеры выплаты устанавливаются в зависимости от стажа работы в Университете, научных степеней и званий, присвоенных почётных званий, наличия государственных и отраслевых наград.

10.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

10.3.1. Женщинам, имеющим троих и более детей до 16 лет, по их просьбе предоставляется один дополнительный оплачиваемый выходной в месяц и ежегодный дополнительный трёхдневный оплачиваемый отпуск.

10.3.2. Работодатель обязан предоставить работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск до трёх дней в случаях:

– собственной свадьбы;

– свадьбы детей;

– рождение детей; смерти супруга (и), членов семьи (детей, родителей, родных сестёр, братьев, дедушки, бабушки).

10.3.3. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число первого дня учебного года) матери (отцу) первоклассника.

10.4. Выплаты пособий из средств Фонда социального страхования РФ:

10.4.1. Пособия работникам из Фонда средств социального страхования РФ выплачиваются в соответствии с законодательством и нормативными актами.

10.4.2. В случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего выплачивается, помимо установленного законодательством пособия, дополнительная материальная помощь в размере одного минимального размера оплаты труда.

10.5. Работодатель обеспечивает:

10.5.1. Создание работникам условий для проведения добровольных видов страхования (социального, пенсионного, медицинского).

10.5.2. Сохранение средней заработной платы и соответствующих льгот представителям работников, являющихся членами примирительных комиссий по урегулированию коллективных трудовых споров, за всё время их отвлечения от работы.

10.5.3. Выплату в размере до одного минимального размера оплаты труда работающим юбилярам (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет).

10.5.4. Выплату в размере 4 000 рублей ветеранам в возрасте 60, 65, 70, 75, 80, 85 ….лет).

10.5.5. Выплату сверх установленных законодательством сумм в размере 5 (пять) тысяч рублей:

– при рождении ребенка. Выплата производиться обоим родителям, при условии что, они оба являются работниками ТГАСУ.

– на компенсацию затрат, связанных с похоронами близких родственников (супруг (а), дети, родители, родные братья и сестры), подтверждённых соответствующими документами.

10.5.6. Неработающим ветеранам труда, ветеранам ВОВ, Труженикам тыла, детям войны (с 1928 г.р.), ветеранам военной службы, ветеранам и участникам боевых действий – к юбилею, дню победы, дню защитника отечества – до 4 000 (четыре тысячи) рублей.

10.5.7. Работодатель ходатайствует о представлении к отраслевым наградам, дающим право на получение государственного звания «Ветеран труда», работников, имеющих непрерывный стаж работы в университете и в организациях высшего образования 25 и более лет.

10.5.8. В целях пропаганды здорового образа жизни и высокой работоспособности коллектива устанавливается выплата за достижения в комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО) работникам университета подтвердившим наличие действующего знака ГТО (золотой, серебряный, бронзовый) на основании предъявления соответствующего удостоверения или сертификата.

- за золотой знак – 5000 рублей;
- за серебряный – 4000 рублей;
- за бронзовый – 3000 рублей.

XI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

11.1. Возмещение вреда, причинённого работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, производится в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

11.2. Работодатель и ППО ТГАСУ обязуются:

– обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учёта, своевременное представление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносов работающих.

XII. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА УНИВЕРСИТЕТА

12.1. Соблюдать Устав Университета и Правила внутреннего распорядка, корпоративную культуру.

12.2. Экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

12.3. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях Университета.

12.4. Содействовать поддержанию общественного порядка в подразделениях Университета.

12.5. Осуществлять воспитательную работу со студентами в учебных группах и в общежитиях.

12.6. Строго соблюдать права Университета на интеллектуальную собственность и порядок защиты государственной и коммерческой тайны университета.

12.7. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий ЧС, которые могут возникнуть в Университете.

12.8. Создавать и периодически обновлять информационные стенды в учебных корпусах, общежитиях с материалами правил внутреннего распорядка, настоящего Договора, стенды посвященные выдающимся ученым Университета, выпускникам Университета, ветеранам войны и труда и т. д.

12.9. Активно участвовать в проводимых производственных совещаниях во всех подразделениях с обязательным обсуждением, в том числе и вопросов настоящего Договора, выполнения Правил внутреннего распорядка, культуры поведения сотрудников и студентов Университета.

XIII. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

13. В целях усиления социальной защищённости молодых работников Работодатель обязуется:

13.1. Создать в Университете общественный совет по работе с молодёжью.

13.2. Разработать комплексную программу по работе с молодёжью и мероприятия по её реализации.

13.3. Предоставлять льготы молодым работникам при обучении в высших и средних учебных заведениях в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

XIV. ГАРАНТИИ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

14.1. Члены профсоюза пользуются со стороны профсоюзной организации правом на защиту своих интересов по социально-трудовым вопросам.

14.2. Члены профсоюза имеют право:

14.2.1. Бесплатно получать консультацию по всем вопросам, связанными с трудовыми отношениями.

14.2.2. Бесплатно пользоваться имуществом профорганизаций, спорт - и культ инвентарём, услугами библиотек, клубов, спортсооружений и другими льготами и услугами.

14.3. Со своей стороны Работодатель:

14.3.1. Обеспечивает представителей профсоюзных организаций и вышестоящих органов отраслевого профсоюза возможностью беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в Университете, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с действующим законодательством.

14.3.2. Бесплатно предоставляет профсоюзным органам Университета необходимые помещения с отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний работников, средства связи, множительную технику и другие технические средства. Включает Профком в число подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально – экономических и профессиональных интересов работников Университета.

14.3.3. Выделяет денежные средства на проведение культурно-массовых мероприятий с участием ветеранов и работников университета, при наличии финансовой возможности университета с утвержденной сметой.

14.4. Гарантии для работников выборных профсоюзных органов:

14.4.1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

14.4.2. Работодатель предоставляет членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от производственной работы, свободное время для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

14.4.3. Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же правами, гарантиями и льготами, как другие работники организации.

14.5. Все социальные льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, настоящим Коллективным договором, распространяются на выборных штатных профсоюзных работников.

14.6. Правовая основа деятельности профсоюзных органов.

Работодатель и должностные лица Университета обязаны соблюдать права профсоюза, предусмотренные Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

14.7. Право профсоюзных органов на посещение рабочих мест в Университете.

Работодатель и должностные лица Университета не препятствуют представителям профсоюза посещать рабочие места членов Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

14.8. Право профсоюзных органов на получение информации.

14.9.Работодатель предоставляет профсоюзным органам по запросу:

14.9.1. Информацию, необходимую для коллективных переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством.

14.9.2. Копии данных статистической отчетности по согласованному перечню.

14.9.3. Дополнительную информацию, касающуюся трудовых и социально – экономических интересов работников.

14.10. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзных органов.

14.10.1 Не вмешиваться в деятельность профсоюзных органов, и:

– не издавать приказов, распоряжений, ограничивающих их права и деятельность;

– предоставлять в их бесплатное пользование помещения, мебель, средства внутренней связи, оргтехнику при наличии возможностей университета;

– производить ремонт помещений и технических средств при наличии возможностей университета;

– производить печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профсоюзных органов при наличии возможностей университета;

– не ограничивать пользование многотиражной печатью, внутренними средствами радиовещания и местного телевидения.

14.10.2. Сохранять действующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзных органов членские профсоюзные взносы из заработной платы работников университета – членов Профсоюза на основании их личных письменных заявлений, хранящихся в бухгалтерии университета.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профоргану одновременно с выплатой заработной платы сотрудникам университета.

При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев Работодателем выплачивается пеня в размере одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не перечисленной суммы взносов.

14.11. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов, комиссий по трудовым спорам и не освобождённым от основной работы:

14.11.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов Университета, его структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) и комиссий по трудовым спорам и не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены без их согласия на другую работу, либо уволены, помимо общего порядка увольнения, по инициативе Работодателя без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа или комиссии по трудовым спорам.

14.11.2. Работодатель предоставляет членам профсоюзных органов (члены ППО Университета, председатели профбюро структурных подразделений), не освобождённым от основной работы, не менее 4-х часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей.

14.11.3. Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной профсоюзной учёбы Работодатель освобождает участников этих мероприятий от основной работы на время полной продолжительности мероприятия, сохраняет заработную плату и оплачивает расходы по командировке.

14.12. Работодатель оказывает поддержку предпринимательской деятельности при Профкоме Университета и профбюро структурных подразделений, если она осуществляется в уставных целях и направлена на решение социально-экономических проблем коллектива и развитие образовательной деятельности Университета.

XV. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

15.1. Стороны пришли к договорённости, что в период действия настоящего Коллективного договора ими не выдвигаются требования по вопросам, включённым в него, при условии их соблюдения и выполнения.

15.2. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

15.3. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст.ст. 381, 382 ТК РФ).

15.4. Комиссия по трудовым спорам (далее КТС) Университета образуется по инициативе работников и Работодателя из равного числа представителей работников и Работодателя.

Представители работников в КТС избираются общей конференцией работников Университета, а представители Работодателя назначаются в комиссию ректором Университета.

Срок полномочий КТС равняется сроку действия полномочий ППО. По решению общей конференции работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях Университета.

15.5. КТС рассматривает все индивидуальные трудовые споры, за исключением тех, для которых ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается в КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

15.6. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, Работодателя или ППО, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС или трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует законам или иным нормативным актам.

Непосредственно в судах по заявлениям работника, Работодателя и иных лиц рассматриваются ряд указанных в ТК трудовых споров (ст.ст. 390, 391 ТКРФ).

15.7. Порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

15.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

15.9. Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль его исполнения осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

15.10. Уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение обязательств, принятых в соглашении, влечёт дисциплинарную ответственность (ст.ст. 416, 192 и 193 ТК РФ) или административную ответственность согласно ст.ст. 5.32, 5.33 и 5.34 Кодекса АП РФ.

XVI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Настоящий Коллективный договор заключён на срок три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

16.2. Стороны имеют право изменить, дополнить настоящий Коллективный договор и продлить его действие на срок не более трёх лет.

16.3. По инициативе любой из сторон настоящего Коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения. Если одно из Положений настоящего договора становится недействительным, то это не затрагивает действительности остальных Положений настоящего договора. Дополнения и изменения в действующую редакцию Коллективного договора вносятся по взаимному согласию сторон и принимаются решениями Учёного совета университета.

16.4. При принятии Законов РФ по вопросам, которые нашли отражение в коллективном договоре, в него вносятся соответствующие изменения и уточнения.

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

16.6. Настоящий Коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии и не ограничивает права Университета и его подразделений в расширении этих гарантий при наличии дополнительных ресурсов.

16.7. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведён администрацией Университета до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен либо размещен на официальном сайте университета.

ППО ТГАСУ обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

16.8. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации Университета информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает её; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений Коллективного договора.

16.9. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ, к виновным за невыполнение обязательств по Коллективному договору применяются меры взыскания согласно Трудовому кодексу РФ (ст.54, 55).

16.10. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

16.11. Если условия хозяйственной деятельности Университета ухудшаются, или Университету грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Университета, о чём составляется соответствующий документ.

16.12. ППО ТГАСУ и администрация Университета проводят работу по сплочению коллектива Университета в борьбе против разрушения высшей школы и обнищания работников. ППО ТГАСУ имеет право организовывать акции протеста в защиту требований работников в соответствии с законодательством РФ.

ПОДПИСИ СТОРОН:

ОТ «РАБОТОДАТЕЛЯ»	ОТ «РАБОТНИКОВ»
Ректор Томского государственного архитектурно-строительного университета	Председатель первичной профсоюзной организации ТГАСУ
_____ В.А. Власов	_____ Т.А. Кожухарь
12. 11. _____ 2025 г.	12. 11 _____ 2025 г.

Приложение № 1
к Коллективному договору на 2025–2028 г.г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ТГАСУ

_____ Т.А. Кожухарь
12 ноября 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
Томского государственного
архитектурно-строительного
университета

_____ В.А. Власов
12. 11. 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Томского государственного архитектурно-строительного университета

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Томского государственного архитектурно-строительного университета (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в 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 Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», приказом Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. №194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», приказом Минобрнауки России от 01 февраля 2021 г. №73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», приказом Минобрнауки России от 01 февраля 2021 г. №70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях», а также иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом ТГАСУ и Коллективным договором ТГАСУ.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников университета. Положение является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.3. Положение определяет порядок оплаты труда работников университета за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение), установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Университет, в соответствии с действующим законодательством, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды выплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников в порядке установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.8. Финансовое обеспечение оплаты труда в университете формируется за счет следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- целевых субсидий;
- средств, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций (в том числе добровольных пожертвований), и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по видам деятельности, предусмотренным Уставом университета.

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

1.10. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.12. Положение распространяется на все структурные подразделения университета.

1.13. Изменения и дополнения настоящего Положения производятся по согласованию администрации с профсоюзной организацией и утверждаются приказом ректора.

2. Порядок и условия оплаты труда работников университета

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Системы оплаты труда работников университета устанавливаются с учётом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– профессиональных стандартов;

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

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

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

– государственных гарантий по оплате труда;

– особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников университета, осуществляющих образовательную деятельность;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера;

– настоящего Положения;

– примерных положений об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Образование», «Научные исследования и разработки», «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», «Деятельность в области здравоохранения», «Деятельность по уходу с обеспечением проживания»;

– единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

– отраслевого соглашения;

– мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год из финансового обеспечения университета при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности.

2.1.3. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.4. Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе соотнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.5. Корректировка размеров окладов, ставок заработной платы работников в сторону их повышения производится с учетом мнения представительного органа работников.

2.1.6. Должности руководителей, специалистов и служащих, а также профессии рабочих объединены в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.7. Отнесение должностей работников университета к профессионально-квалификационной группе и квалификационному уровню должностей работников и профессий рабочих производится в соответствии с распределением, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России):

- профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Минздравсоцразвития России от 5.05.2008 №217н);
- профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок (приказ Минздравсоцразвития России от 3.07.2008 №305н);
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н);
- профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н);
- профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 5.05.2008 №216н);
- профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31.07.2008 №570);
- профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 06.07.2007 №526);
- профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации (приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 №342н);

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

2.1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, отнесённой к тому или иному квалификационному уровню, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.10. Таблица соответствия профессий (должностей) работников университета профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням приведена в Приложениях 1.1-1.13 к настоящему Положению.

2.1.11. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням и утверждаются ректором. Размеры должностных окладов по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами, устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями по схеме, представленной в Приложении 1.13.

2.1.12. С учетом условий труда работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2.2. Положения.

2.1.13. Работникам университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 2.3. Положения.

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном соотношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

2.2.3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), районный коэффициент;

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

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- компенсация при увольнении по соглашению сторон.

2.2.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. Оплата труда работников университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.2.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, районный коэффициент:

– 1,3 к заработной плате работников университета в г. Томске и г. Ленинск-Кузнецкий;

– для работников информационно-консультационного центра в г. Стрежевом: 1,7 районный коэффициент к заработной плате, северная надбавка до 50 % от стажа работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера;

- для работников, принимаемых для работы дистанционно, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с нормами, действующими для местности, в которой находится работник.

2.2.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в следующих случаях:

- при совмещении профессий (должностей);

- при расширении зон обслуживания;

- при увеличении объема работ;

- при выполнении дополнительной работы, не входящей в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанной с деятельностью университета по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;

- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором;

- при сверхурочной работе;
- при работе в ночное время;
- при работе в нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплата компенсационного характера при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) при наличии вакантных должностей в штатном расписании.

Выплаты компенсационного характера при расширении зон обслуживания устанавливаются работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня при наличии вакантных должностей в штатном расписании.

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работы по классному руководству (кураторству), руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

Размер выплат при сверхурочной работе и в нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со ст. 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного трудовым договором, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер выплат и сроки, на который они устанавливаются, при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, выполнении дополнительной работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер выплат при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не должны превышать фонд оплаты труда по замещаемой должности в соответствии со штатным расписанием.

2.2.8. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. №573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. №408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный №22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. №870н.

2.2.9. Работникам, имеющим право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии со ст. 222 ТК РФ и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 г. №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», производятся выплаты, размер которых устанавливается исходя из цен на указанные продукты.

2.2.10. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2.11. Компенсационные выплаты могут носить временный или постоянный характер. Постоянные компенсационные выплаты и временные компенсационные выплаты, установленные на срок более одного месяца, включаются в штатное расписание.

2.2.12. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени. Выплата компенсационного характера, которую невозможно рассчитать пропорционально отработанному времени, устанавливается в виде фиксированной суммы за определенный вид работы, при этом вид работы и срок ее выполнения устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, выплата производится единовременно по факту выполнения работы, подтвержденному служебной запиской инициатора выполнения работ.

2.2.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

2.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях стимулирования работников университета к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

2.3.2. В целях поощрения работников в университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

2.3.4. Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям.

2.3.5. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

2.3.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

2.3.7. При осуществлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность труда;
- высокие результаты работы;
- достигнутые показатели эффективности;
- интенсивность работы в период приемной кампании;
- интенсивность труда при проведении профориентационной работы;

- интенсивность труда за работу со студентами, обучающимися на иностранном языке;
- интенсивность труда при работе с иностранными студентами;
- интенсивность труда работников, реализующим дополнительные профессиональные программы;
- интенсивность труда при выполнении работ по редакции журнала «Вестник ТГАСУ»;
- интенсивность труда при руководстве ООП;
- интенсивность труда при проведении олимпиад, конкурсов;
- работа секретарем Ученого Совета;
- работа ответственным секретарем приемной комиссии;
- интенсивность труда при выполнении научно-исследовательских и научно-технических работ;
- интенсивность труда при выполнении возложенных обязанностей работником, заключившим договор о полной материальной ответственности;
- членство в кадровом резерве;
- интенсивность труда при проведении спортивной работы, высокую мотивацию студентов к занятиям спортом;
- высокие результаты труда, показанные на конкурсах, соревнованиях, смотрах;
- выплаты на период адаптации к профессиональной деятельности педагогических работников до 35 лет включительно;
- иные показатели, которые можно использовать при стимулировании за интенсивность и высокие результаты работы, при наличии обоснования причин для осуществления выплат.

2.3.8. При осуществлении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:
- применение в работе иностранного языка;
- качество и высокий профессионализм;
- наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;
- наличие почетных званий и наград у работников университета;
- качество выполняемых работ, связанных с организацией и проведением учебного процесса;
- качество выполняемых работ, связанных с организацией и проведением научно-исследовательского процесса;
- качественное выполнение работ, связанных с подготовкой спортсменов высокой квалификации;
- качественная подготовка и проведение мероприятий (олимпиад, конкурсов, конференций, семинаров, выставок и иных мероприятий);
- наличие звания мастера спорта РФ;
- наличие звания «Заслуженный мастер спорта»;
- наличие ученого звания (для работников из числа профессорско-преподавательского состава);
- иные показатели, которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы, при наличии обоснования причин для осуществления выплат.

2.3.9. Выплаты за стаж непрерывной работы (сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны) в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

2.3.10. Педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Условия назначения и размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в соответствии с настоящим пунктом устанавливаются локальным актом университета.

2.3.11. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников, как за индивидуальный, так и коллективный результат труда за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) или по итогам проведения мероприятий, выполнения работ и учитывают:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;

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

- образцовое качество выполняемых работ (выплачивается работникам единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почётной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации);

- достижение значимых показателей в учебной и учебно-методической деятельности;

- достижение значимых показателей в научной и инновационной сферах деятельности;

- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности университета;

- качественное проведение нового набора;

- работу со студентами и аспирантами из стран дальнего зарубежья, обучающимися по основным образовательным программам;

- работу со слушателями по программам повышения квалификации и программам дополнительного образования, реализуемых в заочной форме обучения (с применением дистанционных образовательных технологий);

- работу по реализации дополнительных профессиональных программ;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчётности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- разработку и внедрение рационализаторских предложений;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета);

- интенсивность и высокие результаты работы при обеспечении платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности;

- интенсивность и высокие результаты работы при выполнении порученной работы, связанной с кураторством учебных групп;

- интенсивность и высокие результаты работы при организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета;

- интенсивность и напряженность работы;

- участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората;

- своевременную и качественную подготовку студенческих общежитий к началу учебного года;

- высокие результаты труда, показанные в смотрах, конкурсах, соревнованиях;

- выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат труда;

- иные основания, которые можно использовать в качестве поощрения работника по итогам работы за определенный период, при наличии обоснования причин для осуществления выплат.

Работнику может выплачиваться несколько премий по итогам работы по разным основаниям.

2.3.12. Выплаты на период адаптации к профессиональной деятельности педагогических работников до 35 лет включительно могут устанавливаются работникам, получившим среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

2.3.13. Выплаты на период адаптации к профессиональной деятельности педагогических работников до 35 лет включительно являются ежемесячными и устанавливаются в следующих размерах:

- молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования в размере 10 - 20% оклада, имеющим диплом с отличием - в размере 20 - 30% оклада;

- молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени в размере 10 - 20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем за работником сохраняется право на получение надбавки в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

Размер выплат на очередной год устанавливается приказом ректора с учетом объема финансового обеспечения.

2.3.14. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

2.3.15. Размеры и условия осуществления единовременных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников университета устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников в соответствии с Положением, коллективным договором и локальными нормативными актами, регламентирующими порядок установления и назначения выплат, в зависимости от результативности и качества работы, по видам деятельности, структурным подразделениям, категориям работников.

2.3.16. Размеры и условия осуществления срочных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяются руководителями структурных подразделений в пределах фонда оплаты труда, утверждаемого ежегодно при формировании штатного расписания и плана финансово-хозяйственной деятельности.

2.3.17. Локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы материального стимулирования работников университета, принимаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников университета и утверждаются приказом ректора или иного уполномоченного лица.

2.3.18. Показатели и критерии эффективности деятельности работников конкретизируются в локальных нормативных актах, регламентирующих вопросы материального стимулирования работников, и содержат количественные показатели результативности труда работников. К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

2.3.19. Выплаты стимулирующего характера работникам из числа профессорско-преподавательского состава и преподавателей ФСПО устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности. Порядок установления и назначения стимулирующих выплат работникам из числа ППС и преподавателей ФСПО отражен в Положениях: «Об эффективном контракте работников из числа профессорско-преподавательского состава ТГАСУ», «Об эффективном контракте преподавателей факультета среднего профессионального образования ТГАСУ», «О материальном стимулировании работников ТГАСУ за достижение значимых показателей в учебной и учебно-методической деятельности», «О системе материального стимулирования работников ТГАСУ за достижение значимых показателей в научной и инновационной сферах деятельности» и прочих локальных нормативных актах университета.

2.3.20. Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальными нормативными актами университета.

2.3.21. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам могут устанавливаться (производиться) с учетом их участия в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом деятельности университета, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

2.3.22. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководства университета в пределах объемов финансового обеспечения, направленных университетом на оплату труда работников:

– проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчинённых ректору непосредственно;

– руководителей структурных подразделений университета (декана), главных специалистов и иных работников, подчинённых проректорам – по представлению (служебной записке) проректоров;

– остальных работников, занятых в структурных подразделениях университета – по представлению (служебной записке) руководителей структурных подразделений, согласованному с курирующим проректором.

2.3.23. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера отдельными локальными нормативными актами предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

2.3.24. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

2.3.25. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ с учетом доли занимаемой штатной единицы.

2.3.26. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат, при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальными нормативными актами университета или коллективным договором, может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным работникам.

2.3.27. Ректор университета или иное уполномоченное им лицо имеет право самостоятельно или на основании представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты, либо полностью ее отменить при привлечении работника к дисциплинарной ответственности, а также за неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностных обязанностей, при условии соблюдения норм действующего законодательства.

2.3.28. При отсутствии или недостаточности финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от университета причинам, ректор университета или иное уполномоченное им лицо имеют право приостановить стимулирующие выплаты, либо пересмотреть их размеры, при условии соблюдения норм действующего законодательства.

2.3.29. Стимулирующие выплаты могут быть пересмотрены в связи с изменением существенных условий труда (за исключением надбавок и доплат, установленных в законодательном порядке), при условии соблюдения норм действующего законодательства.

2.3.30. При переводе работника университета из одного структурного подразделения в другое, а также с одной должности на другую ректор университета или иное уполномоченное им лицо имеет право пересмотреть вид и размер стимулирующей выплаты.

3. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

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

3.2. Условия оплаты труда ректора университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. №329.

3.3. Размер должностного оклада ректора определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости университета, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором университета.

3.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада ректора приказом по университету.

3.5. Ректору устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
за интенсивность и высокие результаты работы;
премиальные выплаты по итогам работы.

3.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

3.7. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности университета и ректора.

3.8. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с п.2.2 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

3.9. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 2.2 и 2.3 настоящего Положения в зависимости от условий и результатов труда.

3.10. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. №64н.

4. Другие вопросы

4.1. Штатное расписание университета ежегодно утверждается ректором или иным уполномоченным им лицом.

4.2. Штатное расписание университета включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) университета по следующим категориям персонала: научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

4.3. Штатное расписание формируется по категориям персонала и источникам финансирования в соответствии с утвержденной структурой университета: факультет (институт), кафедра, лаборатория, отдел, управление, научно-исследовательское подразделение, объекты производственной и социальной инфраструктуры, библиотека и т. п.

4.4. В штатном расписании университета указываются должности (профессии) работников, штатная численность, оклады (должностные оклады) в разрезе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и другие обязательные доплаты и надбавки, производимые работникам университета, образующие гарантированную часть оплаты труда.

4.5. Численный состав штатных единиц университета должен быть достаточным для гарантированного достижения целей деятельности университета, и выполнения его задач, функций и объемов работ.

4.6. Штатное расписание составляется в соответствии с Положением о порядке формирования штатного расписания.

4.7. Особенности оплаты труда в университете:

4.7.1. Особенности оплаты труда педагогических работников университета.

Оплата труда преподавателей факультета среднего профессионального образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени

(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в университете и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются университетом самостоятельно.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей факультета среднего профессионального образования, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 07.08.2003, регистрационный №4963), не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается пропорционально количеству отработанных часов. Размер оплаты за один час, устанавливается локальными нормативными актами университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогических работников.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются университетом самостоятельно и вводятся в действие приказом ректора.

Порядок почасовой оплаты труда устанавливается в соответствии с Положением о почасовой оплате труда в ТГАСУ.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определение учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.7.2. Особенности оплаты труда работников университета, занятых по совместительству.

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

4.8. Выплата материальной помощи ректору университета производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

а) вступление в брак (в размере оклада);

б) рождение ребенка (в размере оклада);

в) смерть супруга, супруги, родителей, детей (в размере оклада);

г) утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

д) 50-летие, 60-летие и далее каждые пять лет (в размере оклада);

е) болезнь свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

4.9. В случае смерти ректора университета материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

4.10. Решение о выплате материальной помощи ректору университета оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

4.11. Условия выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются коллективным договором.

4.12. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам принимается ректором или иным уполномоченным лицом на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

4.13. Работникам университета могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

5. Индексация заработной платы

5.1. Индексация заработной платы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Индексации подлежит оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

5.3. Индексация заработной платы производится на величину, установленную нормативно-правовыми актами федерального уровня.

5.4. Размер индекса утверждается приказом ректора с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников университета.

6. Заключительные положения

6.1. На основе настоящего Положения университет разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются ректором ТГАСУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников университета.

Приложение №1.1
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ
_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета
_____ В.А. Власов

Соответствие должностей профессорско-преподавательского состава уровням профессиональных квалификационных групп и квалификационным уровням
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 217н)

Должность	Ученая степень	ПКГ	Квалификационный уровень	Подуровень
Ассистент, преподаватель	-	4	1	1
	кандидат наук			2
Старший преподаватель	-	4	2	1
	кандидат наук			2
Доцент	-	4	3	1
	кандидат наук			2
	доктор наук			3
Профессор	кандидат наук	4	4	1
	доктор наук			2
Заведующий кафедрой	-	4	5	1
	кандидат наук			2
	доктор наук			3
Декан факультета	кандидат наук	4	6	1
	доктор наук			2

Приложение №1.2
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ
_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета
_____ В.А. Власов

Соответствие должностей преподавательского состава ФСПО уровням профессиональных квалификационных групп и квалификационным уровням
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н)

Наименование должностей	ПКГ
Преподаватель	4

Приложение №1.3
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ

_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета

_____ В.А. Власов

Соответствие должностей научных работников
уровням профессиональных квалификационных групп и квалификационным уровням
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 03 июля 2008 г. № 305н)

Должность	Ученая степень	ПКГ	Квалификационный уровень	Подуровень
Младший научный сотрудник	-	4	1	1
	кандидат наук			2
Научный сотрудник	-			3
	кандидат наук			4
Старший научный сотрудник	-	4	2	1
	кандидат наук			2
Ведущий научный сотрудник	кандидат наук	4	3	1
	доктор наук			2
Главный научный сотрудник	доктор наук	4	4	

Приложение №1.4
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ

_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета

_____ В.А. Власов

Соответствие должностей работников административно-хозяйственного
и учебно-вспомогательного персонала уровням профессиональных квалификационных групп и квалификационным уровням
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 05 мая 2008 г. № 217н)

Наименование должностей	ПКГ	Квалификационный уровень
диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе, учебный мастер	3	1
специалист по учебно-методической работе 2 категории, учебный мастер 2 категории	3	2
специалист по учебно-методической работе 1 категории, учебный мастер 1 категории	3	3

Приложение №1.5
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ

_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета

_____ В.А. Власов

Соответствие по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений (в том числе должностей, приравненных к ПКГ руководителей структурных подразделений)
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 217н)

Наименование должностей	ПКГ	Квалификационный уровень
заведующий кабинетом, заведующий лабораторией, помощник проректора, помощник ректора, заведующий отделением, заведующий отделом, начальник отдела, директор (базы отдыха «Зодчий», издательства, танцевально-спортивного клуба «Альянс ТГАСУ», креативного пространства ТГАСУ «Призма», начальник (отдела делопроизводства и контроля за исполнением решений, отдела закупок, отдела оценки качества образования, архитектурно-строительного бизнес-инкубатора, учебного геодезического полигона, отдела международной образовательной деятельности, отдела социальной адаптации и сопровождения иностранных обучающихся ИМС, отдела по внешним коммуникациям и аналитике, отдела внутреннего финансового контроля и аудита, отдела оперативной полиграфии, отдела организации научно-исследовательской работы студентов и молодых ученых, отдела по комплексной безопасности и антитеррор, отдела управления проектами, отдела текущего и капитального ремонта, отдела земельно-имущественного комплекса, отдела кадров по работе со студентами, отдела управления персоналом, управления молодежной политики, вузовского клуба, отдела довузовской подготовки предуниверситария, методического отдела учебно-методического управления, учебного отдела учебно-методического управления, спортивного клуба, стрелкового тира, центра информационных технологий, центра цифрового развития, центра цифрового моделирования «ТИМ-бюро», отдела информационной безопасности)	4	1
начальник (отдела магистратуры, отдела аспирантуры)	4	2

начальник (правового управления, финансово-экономического управления), начальник управления кадров, советник при ректорате, директор (испытательного центра "СТРОМТЕСТ" ТГАСУ, центра карьеры и трудоустройства, научно-исследовательского материаловедческого центра коллективного пользования, научно-образовательного центра «Компьютерное моделирование строительных конструкций и систем», научно-технической библиотеки), начальник (управления нового набора, учебно-методического управления, центра истории, управления научной деятельностью, директор (Предуниверситария, научно-образовательного центра «Аддитивное строительство Сибири», научно-образовательного центра «Строительная химия»)	4	3
директор (НИИ СМ, ИКЭиИСС, ИНО, ИДО, РПИ, ИМС, ИЦТиЕН, НИИ СК), директор Регионального центра развития образования ТГАСУ в Кемеровской области, директор департамента, информационно-консультационного центра, института магистратуры и аспирантуры	4	6

Приложение №1.6
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ

_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета

_____ В.А. Власов

Соответствие должностей научно-технических работников сферы научных исследований и разработок уровням профессионально-квалификационных групп и квалификационным уровням

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 г. № 305н)

Наименование должностей	ПКГ	Квалификационный уровень
техник-проектировщик	2	1
техник-проектировщик 2 категории	2	2
лаборант-исследователь, стажер-исследователь	2	4
инженер-проектировщик, ландшафтный архитектор, архитектор	3	1
инженер-исследователь, инженер-проектировщик 2 категории, ландшафтный архитектор 2 категории	3	2
инженер-проектировщик 1 категории, ландшафтный архитектор 1 категории	3	3
главный архитектор проекта, главный инженер проекта, главный конструктор проекта, ландшафтный архитектор проекта	3	4

Приложение №1.7
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ
_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета
_____ В.А. Власов

Соответствие должностей руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок уровням профессионально-квалификационных групп и квалификационным уровням
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 г. № 305н)

Наименование должностей	ПКГ	Квалификационный уровень
заведующий аспирантурой	4	2
начальник научно-исследовательского сектора	4	4

Приложение №1.8
к Коллективному договору на 2022-2025 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ
_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета
_____ В.А. Власов

Соответствие должностей работников средств массовой информации уровням профессионально-квалификационных групп и квалификационным уровням
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н)

Наименование должностей	ПКГ	Квалификационный уровень
корректор, технический редактор	2	1
корреспондент, редактор-консультант, редактор по выпуску	3	1
дизайнер, редактор, графический дизайнер	3	2
обозреватель, редактор 2 категории	3	3
редактор 1 категории	3	4

Приложение №1.9
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ
_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета
_____ В.А. Власов

Соответствие по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих (в том числе должностей, приравненных к ПКГ общеотраслевых должностей служащих)

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н)

Наименование должностей	ПКГ	Квалификационный уровень
архивариус, делопроизводитель, дежурный бюро пропусков, кассир, комендант, паспортист, секретарь, статистик, секретарь Ученого Совета, секретарь приемной комиссии	1	1
старший паспортист	1	2
администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, лаборант, техник, специалист по закупкам, техник-программист, техник по защите информации, заведующий прачечной, инспектор, техник сервисной службы по информационным системам	2	1
заведующий архивом, заведующий камерой хранения, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий копировальным сектором, заведующий бюро пропусков, старший администратор, старший лаборант, техник 2 категории, заместитель заведующей, инструктор гражданской обороны	2	2
заведующий общежитием, заведующий производством, техник 1 категории, техник-проектировщик 1 категории, начальник хозяйственного отдела	2	3
мастер	2	4
архитектор, бухгалтер, документовед, инженер, инженер программист, инженер по охране окружающей среды, менеджер по связям с общественностью, менеджер по рекламе, переводчик, программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по защите информации, экономист, эксперт, электроник, юрисконсульт, специалист в сфере кадастрового учета, специалист по безопасности, специалист по противопожарной профилактике, социолог	3	1
архитектор 2 категории, бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории, переводчик 2 категории, программист 2 категории, юрисконсульт 2 категории, экономист 2 категории, эксперт 2 категории, электроник 2 категории, графический дизайнер	3	2
архитектор 1 категории, бухгалтер 1 категории, инженер 1 категории, программист 1 категории, переводчик 1 категории, юрисконсульт 1 категории, экономист 1 категории, эксперт 1 категории, электроник 1 категории	3	3
ведущий архитектор, ведущий инженер, ведущий программист, ведущий электроник, ведущий юрисконсульт, заместитель директора (студгородка, испытательного центра "СТРОМТЕСТ" ТГАСУ), заместитель начальника (отдела закупок, отдела по внешним коммуникациям и аналитике, второго отдела, отдела магистратуры и аспирантуры, вузовского клуба, управления научной деятельностью, отдела управления проектами)	3	4

заведующий музеем, заместитель главного бухгалтера, заместитель директора научно-технической библиотеки, заместитель начальника (управления кадров, центра информационных технологий, центра цифрового развития, центра цифрового моделирования «ТИМ-бюро» ТГАСУ)	3	5
директор студенческого городка, заведующий спортивными сооружениями, заместитель начальника (финансово-экономического управления, приемной комиссии, учебно-методического управления), начальник (отдела генерального плана, первого отдела, второго отдела, транспортного отдела, сметного отдела РПИ, отдела кадастрового учета и геодезии), руководитель службы охраны труда	4	1
главный инженер, главный механик, главный энергетик, заместитель директора (департамента, института дистанционного образования, директора института кадастра, экономики и инженерных систем в строительстве)	4	2

Приложение №1.10
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ

_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета

_____ В.А. Власов

Соответствие общеотраслевых профессий рабочих уровням профессиональных квалификационных групп и квалификационным уровням
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н)

Наименование должностей	ПКГ	Квалификационный уровень
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, вахтер, гардеробщик, горничная, дворник, кастелянша, оператор гладильно-сушильного агрегата, оператор стиральных машин, оператор копировальных и множительных машин, рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, слесарь-сантехник, столяр, сторож, уборщик служебных помещений	1	1
водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, столяр, токарь, тракторист, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,	2	1
слесарь-сантехник, токарь, штукатур, газосварщик, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	2
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	4

Приложение №1.11
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ
_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета
_____ В.А. Власов

Соответствие должностей медицинских и фармацевтических работников уровням профессиональных квалификационных групп и квалификационным уровням
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526)

Наименование должностей	ПКГ	Квалификационный уровень
Санитарка, сестра-хозяйка	1	1
Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра ФТО	2	3
Старшая медицинская сестра, фельдшер	2	5
Врач, врач физиотерапевт, врач-специалист	3	2
Главный врач	4	2

Приложение №1.12
к Коллективному договору на 2025-2028 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ТГАСУ
_____ Т.А. Кожухарь

УТВЕРЖДЕНО
Ректор Томского государственного
архитектурно-строительного университета
_____ В.А. Власов

Соответствие должностей профессиональной квалификационной группы работников культуры, искусства и кинематографии квалификационным уровням
(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570)

Наименование должностей	ПКГ
Ассистент балетмейстера, ассистент хормейстера, культорганизатор 2 категории, помощник режиссера, руководитель кружка, культорганизатор 1 категории	2
Звукооператор, библиотекарь, библиотекарь 2 категории, библиотекарь 1категории, ведущий библиотекарь, главный библиограф, главный библиотекарь	3
Заведующий отделом, заведующий сектором, балетмейстер, режиссер	4

Прошнуровано и пронумеровано
45 (сорок пять) листов
Отдел делопроизводства и
контроля за исполнением решений
А.С. Бекшенекова