

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

Председатель  
Первичной профсоюзной  
организации работников  
Новосибирского государственного  
университета экономики и  
управления «НИНХ»  
профессионального союза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации

«14» сентября 2023 г. П.А. Новгородов

«14» декабря 2023 г. М.А. Иваненко



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ «НИНХ»  
на 2024 – 2026 гг.**

Решение о заключении коллективного договора принято конференцией  
работников и обучающихся ФГБОУ ВО «НГУЭУ» 14.12.2023



НОВОСИБИРСК 2023



## 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (далее – НГУЭУ, ФГБОУ ВО «НГУЭУ», Университет) и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (в ред. от 19.01.2019), Приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71 «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», Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021), иными нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые и непосредственно с ними связанные отношения, Уставом НГУЭУ.

1.2 Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель в лице ректора Университета (далее – ректор);
- работники в лице Первичной профсоюзной организации работников Новосибирского государственного университета экономики и управления «НИНХ» профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюзная организация НГУЭУ).

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

1.4 Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

1.4.1 Обеспечения эффективной деятельности Университета, предусмотренной Уставом.

1.4.2 Создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников и работодателя.

1.4.3 Обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда.

1.4.4 Создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки работников.

1.4.5 Правового закрепления норм отношений между работодателем, коллективом и отдельными работниками, профсоюзной организацией НГУЭУ.

1.4.6 Укрепления роли коллектива работников и профсоюзной организации НГУЭУ в определении перспектив развития Университета.

1.4.7 Придания конструктивных форм разрешению конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между работодателем, коллективом, отдельными работниками и профсоюзной организацией НГУЭУ.

1.4.8 Создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий.

1.4.9 Создания эффективной системы морального и материального поощрения работников.

1.5 Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.6 Положения Коллективного договора распространяются на всех работников НГУЭУ.

1.7 Профсоюзная организация НГУЭУ строит отношения с работодателем на основе социального партнерства.

1.8 Профсоюзная организация НГУЭУ представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации НГУЭУ по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от членства в профсоюзной организации НГУЭУ.

1.9 Председатель профсоюзной организации НГУЭУ представляет интересы работников в Ученом совете Университета.

1.10 Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование к нему в профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ для получения мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ в установленный законом срок.

1.11 По инициативе работодателя профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников.

1.12 Работодатель обязуется рассматривать предложения профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ по вопросам, возникающим в сфере социально-трудовых отношений в НГУЭУ, и сообщать профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ свой мотивированный ответ в течение месяца.

1.13 Работодатель в случае необходимости информирует профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в НГУЭУ путем предоставления профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ копии такого решения в течение 10 (Десяти) дней с момента получения работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

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

1.15 Решение о заключении Коллективного договора принимается конференцией работников и обучающихся НГУЭУ.

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

## **2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

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

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

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

2.4 Штатное расписание Университета утверждается ректором исходя из задач и специфики Университета с учетом финансовых возможностей, действующих нормативов и рекомендаций проректоров и руководителей структурных подразделений.

2.5 Должности ректора, проректоров замещаются лицами в возрасте не старше 70 лет.

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

2.7 Работники НГУЭУ обязуются:

2.7.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, в соответствии с должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами.

2.7.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав НГУЭУ.

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

2.7.4. Признавать и соблюдать права Университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке исполнения трудовых обязанностей и договорных работ.

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

2.7.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.7.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.8 Работники при прохождении диспансеризации имеют право на свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством в сфере охраны здоровья.

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

2.10 В целях содействия занятости работодатель и профсоюзная организация НГУЭУ обязуются принимать меры по:

2.10.1 Сохранению количества рабочих мест.

2.10.2 Созданию условий для получения работниками дополнительного образования в соответствии с условиями настоящего Коллективного договора.

2.10.3 Планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников.

2.10.4 Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

2.10.5 Проведению консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, в том числе по предоставляемым социальным гарантиям.

2.10.6 Определению порядка массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Новосибирской области и особенностей деятельности Университета.

2.10.7 Недопущению увольнения в связи с сокращением численности или штата организации работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

2.10.8 Недопущению увольнения по инициативе работодателя работников предпенсионного возраста (определяется законодательству РФ), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

2.11 В случае сокращения численности или штата работников Университета работодатель обязан информировать профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ и работника, в порядке и сроки, предусмотренные трудовым законодательством.

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

2.13 Кроме лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников имеют также:

2.13.1 Лица предпенсионного возраста (определяются законодательству РФ).

2.13.2 Лица, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях среднего профессионального или высшего образования.

2.13.3 Родители в неполных семьях, воспитывающие ребенка (детей) в возрасте до 16 лет.

2.13.4 Лица, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет.

2.13.5 Многодетные родители (трое и более детей).

2.14 Лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня. Увольнение работников - членов профсоюзной организации НГУЭУ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ (ст. 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.15 В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2.16 Для целей предоставления льгот, гарантий и компенсаций, связанных с наличием у работника непрерывного стажа работы в Университете, под непрерывным стажем понимается период трудовой деятельности работника в Университете, в течение которого работник работал в Университете непрерывно (без увольнений), либо был трудоустроен в Университет на следующий рабочий день после увольнения из Университета.

При этом учитывается непрерывный стаж, непосредственно предшествующий обращению работника (члена его семьи) за получением соответствующей льготы, гарантии или компенсации.

### **3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

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

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

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

3.5 Разделение отпуска на части возможно по соглашению между работником и его непосредственным руководителем при условии, что одна из частей отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

3.6 Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.7 Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

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

3.9 В отдельные периоды (каникулярное время, предновогодний период) по соглашению между работодателем и работниками, по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ в отдельных структурных подразделениях Университета может вводиться особый график (уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) за счет сокращения перерыва для отдыха и питания).

3.10 При необходимости работодатель в соответствии со ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает выполнение трудовых функций полностью или частично дистанционно.

3.11 В целях повышения производительности труда, обеспечения баланса труда и отдыха работника в отдельных случаях работодатель устанавливает экспериментальные режимы рабочего дня, не противоречащие нормам законодательства, в том числе 4-дневную рабочую неделю.

#### **4 ОПЛАТА ТРУДА И НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

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

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

предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников, создавая условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета.

4.3 Оплата труда работников формируется на основе трудового договора, заключаемого между работником и работодателем.

4.4 Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников НГУЭУ и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.6 В соответствии с ч.1 ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации в случае привлечения работника к сверхурочной работе первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в полуторном, а все последующие – 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 трудовым законодательством.

4.7 Работодатель обязуется производить выплату заработной платы работникам Университета не реже чем каждые полмесяца – седьмого и двадцать второго числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке за счет работодателя либо по заявлению работника в кассе Университета. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.9 Расчет заработной платы производится автоматизированно с выдачей каждому работнику расчетного листка. Результаты расчета заработной платы фиксируются каждому работнику в расчетном листке с указанием начислений и удержаний и выдаются работнику при его обращении в структурное подразделение Университета, ответственное за ведение бухгалтерского учета.

4.10 Работодатель доводит до работников информацию о порядке предоставления льгот по налогообложению физических лиц, размерах социальных вычетов, не подлежащих налогообложению, порядке получения налоговых льгот и преимуществ путем размещения информации на официальном сайте Университета (раздел «Сотруднику»).

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

## **5 МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЕЖИ**

5.1 В целях защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи – работников в возрасте не старше 35 лет, а также кандидатов наук не старше 39 лет и докторов наук не старше 45 лет (далее по тексту раздела – работники) работодатель и профсоюзная организация НГУЭУ обязуются:

- оказывать содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;

- обеспечивать организацию работы по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- обеспечить меры социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, на условиях, предусмотренных трудовым договором, настоящим Коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечить гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

5.2 Работодатель обеспечивает условия для организации работы коллегиальных органов, представляющих интересы работников из числа молодежи, деятельность которых направлена на привлечение, закрепление, стимулирование и поддержку работников (Совет молодежи). Положение о Совете молодежи утверждается решением Ученого совета с учетом мнения профсоюзной организации НГУЭУ.

5.3 Работодатель предусматривает разработку и внедрение системы наставничества для работников из числа молодежи в первые два года после приема на работу.

5.4 Работодатель выделяет целевые средства, направленные на обеспечение участия педагогических и научных работников из числа молодежи, ведущих активную научно-исследовательскую деятельность, в значимых научно-практических мероприятиях по профилю исследований работника (командировочные расходы, оплата организационных взносов), а также полную или частичную оплату публикаций (при наличии соответствующих требований со стороны редакций) в изданиях, входящих в ядро РИНЦ и перечень ВАК (К1, К2).

5.5 Работодатель оплачивает расходы, связанные с командированием педагогических и научных работников, для защиты диссертации на базе диссертационных советов, находящихся за пределами Новосибирской области.

5.6 По заявлению работника работодатель обеспечивает либо оплачивает подготовку (редактура, корректура) и печать диссертаций и авторефератов диссертаций педагогических и научных работников.

5.7 Работодатель в пределах установленных лимитов финансирует (софинансирует) обучение работников по программам аспирантуры в иных образовательных или научных учреждениях, в том числе на условиях целевого обучения.

5.8 Работодатель предусматривает систему целевых грантов для работников из числа молодежи: а) на авторские инновационные учебно-методические разработки; б) на проведение научных исследований по приоритетным направлениям, предусмотренным федеральными и региональными проектами и программами, а также программой развития университета (факультета) или проектом «Интеллектуальная биржа»; в) на реализацию проектов в сфере молодежной политики, организации воспитательной деятельности; г) на реализацию иных проектов и мероприятий (по решению работодателя).

5.9 При реализации ряда проектов работодатель устанавливает участие работников из числа молодежи в указанных проектах как обязательное требование.

5.10 При реализации отдельных проектов, программ дополнительного образования и научно-исследовательских разработок, финансируемых иными организациями или частными лицами, с участием работников из числа молодежи (участвующих впервые) в определенных локальными нормативными актами объемах работодатель устанавливает льготные условия (пониженный размер отчислений в общий фонд университета, иное), а также предусматривает стимулирующие выплаты руководителям проектов, программ и научных коллективов, обеспечивших привлечение работников из числа молодежи, в соответствии с настоящим Коллективным договором.

5.11 Работодатель совместно с Советом молодежи обеспечивает организацию и проведение ежегодных конкурсов для молодых преподавателей, ученых и работников с выплатой победителям суммы в размере не менее 10 000 рублей, призерам (не более двух) – в размере не менее 3000 рублей. Положение о конкурсах утверждается Ученым советом Университета.

5.12 В целях привлечения, закрепления и поддержки работников из числа молодежи работодатель предусматривает меры материальной поддержки, направленные на компенсацию части личных расходов работника на:

– аренду жилого помещения в г. Новосибирске, г. Бердске, г. Искитиме, г. Оби, р.п. Кольцово, Новосибирском районе (при условии отсутствия такового в собственности у работника и (или) его супруга в указанных городских округах и муниципальных районах);

– оплату услуг спортивных секций, бассейнов, тренажерных залов, предоставляемых работнику;

– оплату услуг яслей, детских садов для ребенка (детей) работника;

– оплату дополнительного образования детей работника (музыкальная и художественная школа, хореографические студии, технические и творческие кружки, спортивные секции, углубленное изучение школьных предметов, изучение иностранных языков, формирование цифровых навыков) в организациях, имеющих соответствующую лицензию;

– получение медицинских услуг работником и (или) ребенком (детьми) работника;

– страхование жизни и здоровья работника и (или) его ребенка (детей).

5.13 Компенсация части расходов, предусмотренных п.5.12 настоящего Коллективного договора, осуществляется в рамках установленных лимитов и в отношении расходов, понесенных в период работы в Университете, и не ранее чем за 12 месяцев до их предъявления для компенсации.

5.14 Право на компенсацию части расходов, указанных в п. 5.12 настоящего Коллективного договора, имеют следующие работники из числа молодежи:

– трудоустроенные в Университете на момент подачи заявления на компенсацию по основному месту работы на ставку объемом 0,5 и более (по одному или нескольким трудовым договорам), а также в течение не менее шести месяцев до момента подачи такого заявления;

– имеющие общий стаж в Университете не более 5 лет на момент подачи заявления на компенсацию;

– имеющих среднемесячный доход за последние 12 месяцев менее чем 200% от средней заработной платы по региону (при трудоустройстве менее чем на 1,0 ставку – в расчете на 1,0 ставку). При расчете принимается средняя заработная плата по региону за год, предшествующий году подачи заявления;

– для работников, выполняющих административно-управленческие и вспомогательные функции – включенных в состав кадрового резерва в соответствии с локальными нормативными актами.

5.15 Для принятия решения о компенсации части расходов, предусмотренных п. 5.12 настоящего Коллективного договора, приказом ректора формируется комиссия из 5 человек, включая представителя Совета молодежи, а также определяются сроки и порядок подачи и рассмотрения заявлений на компенсацию.

5.16 По заявлению работника из числа молодежи работодатель предоставляет скидку для ребенка (детей) работника:

- до 70% от стоимости программы дополнительного образования, реализуемой Университетом (если иной размер не предусмотрен локальными нормативными актами);

- по программам основного образования – в соответствии с разделом 8 настоящего Коллективного договора.

5.17 Работодатель производит единовременную денежную выплату работникам из числа молодежи в случае регистрации первого брака в размере, указанном в разделе 8 настоящего Коллективного договора.

5.18 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены педагогическим и научным работникам до 35 лет:

- на период адаптации к профессиональной деятельности работникам, получившим среднее профессиональное образование 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;

- имеющим ученую степень кандидата наук.

5.19 Локальными нормативными актами Университета может быть предусмотрена система надбавок работникам из числа молодежи, включенным в кадровый резерв.

5.20 Меры, указанные в пп. 5.4-5.12, 5.16-5.19 настоящего Коллективного договора, распространяются на работников, имеющих непрерывный стаж работы в Университете не менее 6 месяцев.

5.21 Меры, указанные в пп. 5.4-5.7, реализуются в Университете в рамках программы «Зеленый коридор», направленной на организационную и финансовую поддержку педагогических работников, ведущих активную научно-исследовательскую и инновационную деятельность. Условия программы устанавливаются локальным нормативным актом.

5.22 Работодатель совместно с Советом молодежи организует Конкурс молодежных инициатив, направленный на выявление, обсуждение, поддержку и реализацию инициатив работников из числа молодежи.

5.23 Работодатель обеспечивает информирование через СМИ, социальные сети, сайт, внутреннее телевидение Университета о достижениях работников, а также о деятельности Совета молодежи.

5.24 Работодатель совместно с Советом молодежи предусматривает отдельные коммуникационные каналы для обеспечения взаимодействия с работниками из числа молодежи,

в том числе для информирования о имеющихся возможностях (программы, конкурсы, стипендии, премии, проект «Менделеевская карта» и т.п.).

5.25 Работодатель совместно с Советом молодежи ведет мониторинг потребности работников в жилых помещениях и осуществляет анализ имеющихся возможностей по обеспечению нуждающихся жильем.

5.26 Работодатель совместно с Советом молодежи организует для работников из числа молодежи профильные мероприятия, направленные на взаимодействие и развитие коммуникаций среди молодежи, формированию научных, творческих, спортивных и иных команд и коллективов.

5.27 В целях привлечения кадров из числа талантливой молодежи – обучающихся и выпускников, Университет обеспечивает возможность прохождения заинтересованным в трудоустройстве оплачиваемой практики и (или) стажировки в подразделениях университета, а также целевое обучение по программам магистратуры и подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре.

5.28 Работодатель совместно с профсоюзной организацией НГУЭУ способствует привлечению в профсоюзную организацию НГУЭУ молодежи.

## **6 РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

6.1 Работодатель обеспечивает условия для планового повышения квалификации работников НГУЭУ за счет средств Университета, в том числе для получения дополнительного профессионального образования работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в 3 года, в том числе с отрывом от основной работы по решению работодателя.

6.2 Работодатель обязуется осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода их отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста 3-х лет.

6.3 В целях стимулирования и поддержки инициативного профессионального развития работников работодатель обязуется формировать и доводить до работников перечень рекомендуемых для обучения образовательных программ и курсов, а также самостоятельно либо с привлечением организаций-партнеров разрабатывать и реализовывать программы дополнительного образования и отдельные курсы для работников по востребованным компетенциям.

6.4 Работодатель ежегодно выделяет средства на полную или частичную компенсацию (в пределах установленных лимитов) личных расходов работников на:

– дополнительное профессиональное образование в сфере профессиональной деятельности работника, а также по изучению иностранных языков и получению цифровых навыков;

– обучение иностранным языкам по программам дополнительного образования, реализуемым на базе Университета;

– прохождение онлайн-курсов на платформах Skillbox, Нетология, GeekBrains, SkillFactory, Otus, Stepik, Яндекс.Практикум, онлайн-курсов МШУ Сколково, СберУниверситет и других образовательных учреждений в сфере профессиональной деятельности работника, а также направленных на формирование и развитие универсальных и надпрофессиональных, в том числе цифровых компетенций;

– приобретение литературы в сфере профессиональной деятельности работника и в области развития универсальных и надпрофессиональных навыков, включая цифровые навыки (при условии отсутствия указанной литературы в библиотеке Университета, включая имеющиеся электронно-библиотечные системы).

При этом локальными нормативными актами могут быть установлены повышенные лимиты для следующих категорий работников:

- работников, имеющих высокие результаты деятельности;
- участников системы кадрового резерва;
- работников из числа молодежи;
- работников с ограниченными возможностями здоровья;
- ветеранов боевых действий.

6.5 При предоставлении Университетом работнику платных образовательных услуг (вне зависимости от формы обучения, а также включая дополнительное образование; за исключением образовательных программ, реализуемых совместно с другими образовательными организациями), работнику по его заявлению предоставляется скидка в размере 30% от стоимости услуги, определенной приказом ректора, а также при необходимости отсрочка и (или) рассрочка оплаты образовательных услуг, предоставляемые в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами Университета.

Для отдельных категорий работников в соответствии с условиями настоящего Коллективного договора и локальными нормативными актами может быть предусмотрена скидка на образовательные услуги по программам дополнительного образования в большем размере.

Скидка предоставляется на основании обращения работника с соответствующим заявлением на имя ректора или иного уполномоченного лица и действует в течение семестра (триместра), в котором она предоставлена. По окончании действия скидки работник вправе

повторно обратиться с заявлением о предоставлении скидки на последующий семестр (триместр) при наличии оснований, предусмотренных настоящим разделом.

6.6 Указанные в пп.6.4, 6.5 настоящего Коллективного договора меры распространяются на работников, трудоустроенных в Университете по основному месту работы, в объеме более чем на 0,5 ставки (по одному или нескольким трудовым договорам) на момент подачи заявления и в течение более 6 месяцев до момента подачи такого заявления. Кроме того, компенсация расходов в соответствии с п.6.4 настоящего Коллективного договора осуществляется при соблюдении следующих условий:

- успешное прохождение обучения, подтвержденное соответствующими документами;
- обучение пройдено в период работы в Университете;
- расходы на обучение понесены не ранее 12 месяцев до момента подачи заявления об их компенсации;
- расходы не были компенсированы ранее из иных источников.

6.7 Для принятия решения о компенсации в соответствии с п.6.4 настоящего Коллективного договора формируется комиссия в составе не менее 3 человек. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается приказом ректора.

6.8 В целях закрепления перспективных работников в Университете работодатель предусматривает возможность заключения договоров на целевое обучение по программам магистратуры и подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре.

6.9 При необходимости работодатель обеспечивает заключение ученических договоров с работниками в соответствии со ст. 198 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10 В отдельных случаях работодатель устанавливает стимулирующие выплаты за успешное обучение по программам дополнительного образования, прохождение обучающих курсов (в том числе бесплатных), рекомендованных работодателем.

## **7 ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

7.1 В целях организационного и кадрового развития работодатель формирует систему кадрового резерва следующих уровней:

- руководство Университета;
- руководство структурными подразделениями Университета, осуществляющими образовательную и (или) научную деятельность;
- руководство административными структурными подразделениями Университета;
- руководство проектами.

7.2 Система кадрового резерва предусматривает статусы:

- кандидата в кадровый резерв;

- участника кадрового резерва.

7.3 Работник получает статус кандидата в кадровый резерв в заявительном порядке, либо по представлению ректора, проректора или непосредственного руководителя (по согласованию с работником).

7.4 В отношении кандидатов в кадровый резерв работодатель обеспечивает:

- собеседование с руководством Университета;
- определение целевого профиля работника;
- тестирование на наличие компетенций с целью выявления сильных сторон и зон роста работника;
- формирование по согласованию с работником индивидуального плана развития (карьеры), в том числе плана дополнительного образования;
- включение в проекты Университета как участника или руководителя (соруководителя) для решения задач, соответствующих целевому профилю;
- процедуру обсуждения результатов обучения и участия в проектах с целью включения в кадровый резерв.

7.5 Работник получает статус участника кадрового резерва по итогам успешно завершённых процедур, предусмотренных п.7.4 настоящего Коллективного договора, либо по представлению ректора, проректора, главного бухгалтера.

7.6 В отношении участников кадрового резерва работодатель обеспечивает:

- прохождение программ дополнительного образования, участие в профильных мероприятиях в соответствии с индивидуальным планом развития (по согласованию с работником);
- руководство (соруководство) выполнением отдельных задач и (или) проектами по целевому профилю работника;
- участие в работе коллегиальных органов управления университетом, деятельность которых связана с целевым профилем работника;
- организационную и консультационную поддержку со стороны руководства университета, а также периодическую обратную связь;
- замещение (исполнение обязанностей) работником целевой должности на период отпуска, болезни, командировки действующего должностного лица (при наличии возможности).

## **8 ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ И СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ**

8.1 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным

родственником, являющимися инвалидами I группы, по письменному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.2 Перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в НГУЭУ.

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

8.4 Работодатель производит единовременную денежную выплату работнику в случае регистрации первого брака в размере 5000 рублей (работнику из числа молодежи - 10 000 рублей), а также по заявлению работника предоставляет два дня отпуска с сохранением заработной платы. Дополнительно членам профсоюзной организации НГУЭУ в связи с бракосочетанием за счет средств профсоюзной организации НГУЭУ предоставляется единовременная денежная выплата в размере 4000 рублей.

В случае если оба супруга являются работниками НГУЭУ, выплата производится одному из них.

8.5 При рождении ребенка (детей), дополнительно к государственному пособию, из средств работодателя одному из родителей, работающему в Университете не менее шести месяцев, выплачивается единовременное пособие в размере 10 000 рублей, третьего и последующего – 15 000 рублей, а также по заявлению работника (отца) предоставляется два дня отпуска с сохранением заработной платы.

Членам профсоюзной организации НГУЭУ дополнительно из средств профсоюзной организации НГУЭУ выплачивается до 4000 рублей в зависимости от срока членства в профсоюзной организации НГУЭУ в виде материальной помощи.

8.6 Работодатель устанавливает ежемесячную социальную надбавку в размере 3000 рублей (в расчете на 1,0 ставку) работникам, работающим в НГУЭУ по основному месту работы более шести месяцев, относящимся к категории родителей или лиц, их замещающих (одному из работающих в Университете родителей), имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет.

Суммарный размер социальной надбавки, осуществляемой работнику по нескольким трудовым договорам, заключенным с Университетом, не должен превышать размера социальной надбавки на 1,0 ставку. Работникам, выполняющим работу в объеме менее 1,0 ставки, выплата указанной социальной надбавки осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки.

Надбавка устанавливается при условии наличия документов, подтверждающих право на получение надбавки, и выплачивается с момента подачи работником заявления до истечения срока действия оснований отнесения работника к категориям лиц, имеющих право на получение надбавки в соответствии с настоящим пунктом, но не более чем на один год.

По окончании срока, на который установлена надбавка, работник вправе повторно обратиться к работодателю с заявлением об установлении надбавки при наличии оснований, предусмотренных настоящим пунктом.

8.7 При предоставлении Университетом платных образовательных услуг (вне зависимости от формы обучения, а также включая дополнительное образование, за исключением образовательных программ, реализуемых совместно с другими образовательными организациями), детям (в возрасте до 25 лет включительно) работника, имеющего общий стаж работы в Университете более трех лет (членам профсоюза и работникам из числа молодежи – более шести месяцев), по заявлению работника предоставляется скидка в размере:

- если работник является членом профсоюза и имеет общий стаж работы в Университете от 6 месяцев до 2 лет - в размере 10% от стоимости услуги, определенной приказом ректора;
- если работник является членом профсоюза и имеет общий стаж работы в Университете от 2 до 3 лет - в размере 20% от стоимости услуги, определенной приказом ректора;
- если работник имеет общий стаж работы в Университете более 3 лет, а также если работник относится к категории молодежи, либо имеет трех и более детей до 18 лет или имеет статус ветерана боевых действий при непрерывном стаже работы в Университете более 6 месяцев - в размере 30% от стоимости услуги, определенной приказом ректора.

Скидка предоставляется на основании обращения работника с соответствующим заявлением на имя ректора или иного уполномоченного лица и действует в течение семестра (триместра), в котором она предоставлена. По окончании действия скидки работник вправе повторно обратиться с заявлением о предоставлении скидки на последующий семестр (триместр) при наличии оснований, предусмотренных настоящим пунктом.

Отсрочка и (или) рассрочка оплаты образовательных услуг предоставляется в соответствии с локальными нормативными актами.

8.8 Работодатель предоставляет скидки (либо пониженную стоимость услуг с учетом скидки) на платные необразовательные услуги бассейна детям работников в возрасте до 16 лет включительно.

Для получения скидки работник предоставляет по месту оказания (оплаты) услуги бассейна свидетельство о рождении ребенка.

Для работников, являющихся членами профсоюзной организации НГУЭУ, скидка предоставляется также внукам в возрасте до 16 лет включительно при документальном подтверждении родства.

8.9 Работникам, имеющим общий стаж работы в Университете более года (из числа молодежи – более шести месяцев) по основному месту работы, работодатель не чаще одного раза в год компенсирует за счет средств от приносящей доход деятельности затраты на приобретение путевок в детские оздоровительные учреждения, в том числе санатории, санатории-профилактории, профилактории, дома отдыха и базы отдыха, пансионаты, лечебно-оздоровительные и спортивные детские лагеря для их детей в возрасте до 14 лет включительно.

Указанные затраты должны быть понесены в период работы в Университете.

Если в семье двое и более детей в возрасте до 14 лет, то компенсация затрат на приобретение путевок в детские оздоровительные учреждения производится на одного ребенка.

Список претендентов на компенсацию и размер компенсации расходов на приобретение путевок в детские оздоровительные учреждения для детей работников определяется коллегиально комиссией по социальным вопросам НГУЭУ в зависимости от количества поданных заявок и финансовых возможностей Университета.

8.10 При формировании учебного расписания работодатель учитывает обоснованные обращения работников, имеющих ребенка (детей) дошкольного возраста или ребенка-инвалида и воспитывающих его (их) без супруга (супруги).

8.11 Работодатель и профсоюзная организация НГУЭУ ходатайствует перед мэрией г. Новосибирска, администрациями иных городских округов и муниципальных образований о предоставлении детям и внукам работников НГУЭУ мест в детских дошкольных учреждениях.

8.12 Работодатель предусматривает организацию конкурсов и праздников для детей и внуков работников, а также приобретение новогодних подарков детям работников в возрасте до 14 лет включительно.

8.13 В Университете предусматривается проведение информационной кампании по поддержке семьи и семейных ценностей, в том числе проведение мероприятий для молодых и многодетных семей.

8.14 При наличии инфраструктурных и финансовых возможностей в Университете могут быть созданы группы кратковременного пребывания детей сотрудников и (или) комнаты матери и ребенка.

## **9 ПРИЗНАНИЕ ОПЫТА И ЗАСЛУГ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ. ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ДЛИТЕЛЬНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ.**

9.1 Работодатель обеспечивает условия для сохранения традиций, передачи опыта старшего поколения, а также работников, имеющих профессиональные заслуги, через развитие системы наставничества, а также организацию работы коллегиальных органов, в состав которых входят соответствующие категории работников. Положение о наставничестве принимается решением Ученого совета НГУЭУ с учетом мнения профсоюзной организации НГУЭУ.

9.2 Работодатель организует работу Совета профессоров, вырабатывающего рекомендации по стратегическому развитию и организации текущей деятельности Университета. Положение о Совете профессоров принимается решением Ученого совета НГУЭУ.

9.3 Работодатель совместно с профсоюзной организацией способствует деятельности Совета ветеранов. Положение о Совете ветеранов принимается решением Ученого совета НГУЭУ с учетом мнения профсоюзной организации НГУЭУ.

9.4 Работодатель организует работу по направлению ходатайств о награждении работников, имеющих профессиональные заслуги, а также длительный стаж работы в Университете, в органы государственной и муниципальной власти.

9.5 В целях признания профессиональных достижений работника, имеющего длительный стаж работы в Университете, ему может быть присвоено почетное звание «Заслуженный работник НГУЭУ». Условия и порядок присвоения почетного звания определен в Положении о нематериальном стимулировании работников НГУЭУ (Приложение Б).

9.6 При премировании работников Университета по результатам календарного года либо в связи с юбилейной датой университета, работодатель предусматривает повышенный коэффициент премирования для работников, имеющих почетное звание «Заслуженный работник НГУЭУ».

9.7 Если иное не предусмотрено настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами, работники, имеющие почетное звание «Заслуженный работник НГУЭУ» имеют преимущественное право на получение мер поддержки, предусмотренных разделом 12 настоящего Коллективного договора.

9.8 Работодатель предусматривает создание и поддержку раздела официального сайта Университета «Заслуженные работники НГУЭУ».

9.9 Работник, имеющий общий стаж работы в Университете не менее 25 лет, принимающий решение об увольнении из Университета в связи с переходом на другую работу, выходом на пенсию или по иным причинам, при увольнении по п.п. 1, 2, 3, 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на получение выходного пособия в размере его двухмесячной средней заработной платы, но не менее 60 000 рублей и не более 200 000 рублей, а при наличии почетного звания «Заслуженный работник НГУЭУ» – в размере трехмесячной средней заработной платы, но не менее:

– 120 000 рублей и не более 300 000 рублей – при общем стаже работы в Университете от 25 до 30 лет;

– 180 000 рублей и не более 400 000 рублей – при общем стаже работы в Университете от 30 до 40 лет;

– 240 000 рублей и не более 500 000 рублей – при общем стаже работы в Университете более 40 лет.

Выходное пособие, предусмотренное настоящим пунктом, выплачивается с учетом ограничений размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации для отдельных категорий работников.

Выходное пособие выплачивается однократно (не выплачивается в случае повторного трудоустройства и увольнения работника) по заявлению работника, поданному не позднее чем за три рабочих дня до даты увольнения. Форма заявления утверждается приказом ректора.

Для целей реализации настоящего пункта размер средней заработной платы исчисляется исходя из дохода за последние 12 месяцев работы в Университете.

9.10 Университет оказывает поддержку работникам, уволившимся из Университета в связи с выходом на пенсию, в соответствии с Положением о мерах социальной поддержки неработающих пенсионеров НГУЭУ (Приложение Е).

## **10 ПРИЗНАНИЕ ЗАСЛУГ И ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ПРАКТИКОВ**

10.1 С целью признания заслуг педагогических работников, имеющих значительный практический опыт и признанный в профессиональной среде авторитет, Университет присваивает почетные звания «профессор-практик» и «доцент-практик» (далее по тексту раздела – почетные звания). Положение о почетных званиях принимается решением Ученого совета.

10.2 Почетные звания присваиваются решением Ученого совета Университета работникам, имеющим непрерывный стаж в Университете не менее 3 месяцев.

10.3 Научно-педагогическим работникам, имеющим почетное звание, приказом ректора устанавливается стимулирующая выплата.

10.4 Университет размещает информацию о работниках, имеющих почетное звание, на официальном сайте Университета.

## **11 ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ – ВЕТЕРАНОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ**

11.1 Работодатель разрабатывает и обеспечивает реализацию мер поддержки:

– работников – ветеранов боевых действий;

– работников, являющихся членом семьи ветерана боевых действий (супруг, супруга, отец, мать, сын, дочь).

11.2 По заявлению работника, относящегося к указанной в п.11.1 настоящего Коллективного договора категории, работодатель предоставляет скидку до 70% от стоимости программы дополнительного образования, реализуемой Университетом (если иной размер не предусмотрен локальными нормативными актами), для работника или для ребенка (детей) работника – ветерана боевых действий, а также скидку по программам основного образования – в соответствии с разделами 6 и 8 настоящего Коллективного договора.

11.3 Если иное не предусмотрено локальными нормативными актами, работники – ветераны боевых действий имеют преимущественное право на получение мер поддержки, предусмотренных разделом 12 настоящего Коллективного договора.

## **12 ИНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

12.1 Работодатель производит единовременную денежную выплату работникам в связи с юбилейными датами (50 лет и последующие юбилейные даты, кратные пяти) по их заявлению при условии успешного исполнения трудовых обязанностей и при общем стаже работы в Университете:

от 5 до 10 лет (для членов профсоюза – от 1 года до 10 лет) – в размере 5000 рублей;

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

свыше 25 лет – в размере 15 000 рублей.

Для членов профсоюзной организации НГУЭУ предусматривается единовременная денежная выплата за счет средств профсоюзной организации НГУЭУ в связи с юбилейными датами (30 лет и последующие юбилейные даты, кратные пяти) при сроке членства в профсоюзной организации НГУЭУ:

от 1 до 5 лет – 3000 рублей;

от 5 лет – 4000 рублей.

Работники, являющиеся членами профсоюзной организации НГУЭУ свыше 15 лет, в связи с юбилейными датами (40 лет и последующие юбилейные даты, кратные пяти) имеют преимущественное право на получение льготной путевки на санаторно-курортное лечение от профсоюзной организации.

12.2 При предоставлении Университетом работнику платных необразовательных услуг бассейна и отдела оперативной полиграфии работнику предоставляется скидка в размере не менее 20% от стоимости услуги, определенной приказом ректора. Размер скидки, либо стоимость услуг для работников с учетом скидки, определяется приказом ректора.

12.3 Сторонами Коллективного договора предусматривается поддержка работника в случае смерти члена семьи (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) и членов семьи в случае смерти работника:

12.3.1 В случае смерти члена семьи работника, работнику по его заявлению представляется единовременный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью до трех календарных дней для организации похорон.

12.3.2. В случае смерти члена семьи работника, имеющего общий стаж работы в Университете не менее одного года на момент смерти члена семьи, Работодатель оказывает материальную помощь в размере 25 000 рублей (в случае, если в Университете работает несколько членов семьи умершего лица, материальная помощь выплачивается одному из работников).

12.3.3 В случае смерти работника, имевшего общий стаж работы в НГУЭУ не менее одного года, одному из членов его семьи (мать, отец, супруг, сын, дочь) по его заявлению выплачивается материальная помощь в размере среднемесячного заработка работника за последний год, но не менее 20 000 рублей и не более 60 000 рублей.

Для целей реализации настоящего пункта размер средней заработной платы исчисляется исходя из дохода работника за последние 12 месяцев работы в Университете.

12.3.4 Профсоюзная организация НГУЭУ оказывает материальную помощь:

- членам профсоюзной организации НГУЭУ в случае смерти члена его семьи в размере до 4000 рублей в зависимости от срока членства работника в профсоюзной организации НГУЭУ;
- члену семьи работника, являющегося членом профсоюзной организации НГУЭУ, в случае смерти работника в размере до 4000 рублей в зависимости от срока членства работника в профсоюзной организации НГУЭУ.

12.4 Для принятия решений о распределении средств Университета, направляемых на выплату материальной помощи и компенсаций, предусмотренных п.п.8.9, 12.5, 12.6, 12.7 настоящего Коллективного договора, в Университете формируется комиссия по социальным вопросам в количестве 6 человек из равного количества представителей работников и работодателя.

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

12.5 Работнику, имеющему общий стаж работы в Университете более 6 месяцев, в случаях утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц, при представлении документального подтверждения из

соответствующих органов, предоставляется отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью один календарный день, а также оказывается материальная помощь в размере до 70% стоимости утраченного имущества, но не более 25 000 рублей и не чаще одного раза в год. Размер указанной материальной помощи определяется коллегиально комиссией по социальным вопросам и утверждается ректором.

12.6 Работникам Университета, имеющим общий стаж работы в НГУЭУ не менее трех лет, а также работникам из числа молодежи и работникам – ветеранам боевых действий с непрерывным стажем работы в Университете более 6 месяцев, в особых случаях, связанных с непредвиденным и существенным ухудшением материального положения работника (помимо случаев, предусмотренных настоящим разделом), оказывается материальная помощь. Перечень таких случаев устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзной организацией НГУЭУ.

Материальная помощь может быть оказана не чаще одного раза в год в сумме, не превышающей 15 000 рублей.

Размеры материальной помощи, оказываемой работникам Университета, определяются коллегиально комиссией по социальным вопросам с учетом требований локальных нормативных актов и ходатайств руководителей структурных подразделений и утверждаются ректором.

Членам профсоюзной организации НГУЭУ за счет средств профсоюзной организации НГУЭУ предоставляется материальная помощь до 4000 рублей в зависимости от срока членства в профсоюзной организации и жизненной ситуации не чаще одного раза в год.

12.7 Работникам, имеющим общий стаж работы в Университете более трех лет, а также работникам из числа молодежи и работникам – ветеранам боевых действий с непрерывным стажем работы в Университете более 6 месяцев, работодатель не чаще одного раза в год компенсирует за счет средств от приносящей доход деятельности до 70% затрат на медицинские услуги, в том числе оказанные в рамках санаторно-курортного лечения на территории Российской Федерации.

Список претендентов на компенсацию и размер компенсации расходов на медицинские услуги, в том числе оказанных в рамках санаторно-курортного лечения на территории Российской Федерации, определяется коллегиально комиссией по социальным вопросам НГУЭУ в зависимости от количества поданных заявок, стажа работника, финансовых возможностей Университета и установленных лимитов.

Компенсация расходов работников производится при условии, что они понесены лично работником в период работы в Университете и не компенсированы за счет иных источников.

Право на повышенные лимиты компенсации расходов имеют:

- работники, проходящие дорогостоящее лечение по жизненным показаниям;

- члены профсоюзной организации НГУЭУ;
- работники, имеющие почетное звание «Заслуженный работник НГУЭУ»;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, или ребенка-инвалида.

Перечень услуг, подлежащих компенсации, а также размер лимитов по категориям работников устанавливаются локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзной организацией НГУЭУ.

Если иное не предусмотрено локальными нормативными актами, расходы на медицинские услуги не компенсируются работникам, в отношении которых работодателем заключены договоры добровольного медицинского страхования.

12.8 Работодатель устанавливает ежемесячную социальную надбавку в размере 3000 рублей работникам, работающим в НГУЭУ по основному месту работы более 3 месяцев:

- имеющим инвалидность;
- воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (одному из работающих в Университете родителей).

Размер ежемесячной социальной надбавки указан для работников, выполняющих работу в объеме 1,0 ставки. При этом суммарный размер социальной надбавки, осуществляемой работнику по нескольким трудовым договорам, заключенным с Университетом, не должен превышать размера социальной надбавки на 1,0 ставку. Работникам, выполняющим работу в объеме менее 1,0 ставки, выплата указанной социальной надбавки осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки.

Надбавка устанавливается при условии наличия документов, подтверждающих право на получение надбавки, и выплачивается с момента подачи работником заявления до истечения срока действия оснований отнесения работника к категориям лиц, имеющих право на получение надбавки в соответствии с настоящим пунктом, но не более чем на один год.

По окончании срока, на который установлена надбавка, работник вправе повторно обратиться к работодателю с заявлением об установлении надбавки при наличии оснований, предусмотренных настоящим пунктом.

12.9 Работодатель по мере возможностей организует плановую вакцинацию работников в помещениях Университета.

12.10 Работодатель способствует поддержанию работниками здорового образа жизни и организует возможности для занятия ими спортом (спортивные секции и т.д.).

12.11 Работодатель обязуется удовлетворять заявки профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ на выделение организованным группам работников времени для занятий в спортивных секциях Университета при наличии свободного времени в расписании работы спортивных сооружений. Занятия для организованных групп работников проводятся бесплатно.

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

12.13 Работодатель обязуется содействовать организации обеспечения работников качественным питанием в необходимом ассортименте в столовых, кафе и буфетах Университета по доступным ценам с удобным режимом работы. Локальными нормативными актами НГУЭУ за счет средств от приносящей доход деятельности может быть предусмотрено обеспечение работников (отдельных категорий работников) медицинской помощью в рамках программ добровольного медицинского страхования, страхования жизни и здоровья, а также дополнительное пенсионное обеспечение.

12.14 Единовременные социальные выплаты (материальная помощь, компенсации), предусмотренные настоящим разделом Коллективного договора, выплачиваются при выполнении следующих условий:

- работник трудоустроен в университете по основному месту работы;
- работник трудоустроен в университете на 0,5 ставки и более (по одному или нескольким трудовым договорам) как на дату наступления события, являющегося основанием для осуществления выплаты, так и на дату подачи заявления на выплату. Данное условие не распространяется на работников, имеющих звание «Заслуженный работник НГУЭУ»;
- заявление на выплату подано не позднее, чем через 12 месяцев после наступления соответствующего события, являющегося основанием для осуществления выплаты;
- основания для выплаты, предусмотренные законодательством и настоящим Коллективным договором, имелись на дату наступления события.

12.15 Единовременные социальные выплаты, осуществляемые за счет средств работодателя, производятся по одному трудовому договору независимо от размера занимаемой ставки и количества трудовых договоров при соблюдении условий, указанных в п.12.14 настоящего Коллективного договора.

### 13 ОХРАНА ТРУДА

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

13.1.1 Предусматривать выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, оценку профессиональных рисков.

13.1.2 Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

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

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

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

13.1.6 Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях Университета и за исполнением Соглашения по охране труда (Приложение Д).

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

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

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

13.2.1 Полного исполнения утвержденных в Университете правил и инструкций по охране труда, санитарно-бытовому обслуживанию работников.

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

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

13.2.4 Установленного в Университете режима труда и отдыха работников в соответствии с нормами трудового права.

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

13.3 Работники в сфере охраны труда обязуются:

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

13.3.2 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

13.3.3 Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица:

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

13.3.4 Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, в том числе диспансеризацию.

13.3.5 Осуществлять вакцинацию в соответствии с Соглашением по охране труда (Приложение Д).

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

13.5 Профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ обязуется:

13.5.1 Активно участвовать в разработке и реализации мер по охране труда.

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

13.5.3 Ежегодно принимать участие в разработке соглашения по охране труда.

13.5.4 Ежеквартально анализировать ход исполнения Соглашения по охране труда.

13.5.5 Анализировать причины заболеваний и травматизма работников и вносить работодателю предложения по их устранению.

13.5.6 Информировать работников об исполнении Соглашения по охране труда.

13.5.7 Совместно с комиссией по социальным вопросам выполнять мероприятия по организации отдыха и оздоровления работников, детей работников.

13.5.8 Консультировать членов профсоюзной организации НГУЭУ по вопросам трудовых отношений.

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

13.6 В Университете создается и действует комитет по охране труда в количестве 6 человек из равного количества представителей работников и работодателя.

Персональный состав комитета утверждается приказом ректора по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ. Состав представителей

работников, включаемых в комитет, определяется профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ.

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

13.7 Профсоюзная организация НГУЭУ способствует организации деятельности комитета по охране труда, организует обучение внештатных инспекторов по охране труда, оказывает помощь по осуществлению общего контроля за состоянием охраны труда в Университете, организует ежегодное участие в общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

13.8 Работодатель и профсоюзная организация НГУЭУ два раза в год на совместных заседаниях рассматривают результаты исполнения Соглашения по охране труда.

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

## **14 РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

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

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

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

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

14.5 Комиссия по трудовым спорам рассматривает все споры как членов профсоюзной организации НГУЭУ, так и не членов профсоюзной организации НГУЭУ по применению законов

и иных нормативных правовых актов о труде и соглашениях о труде, за исключением индивидуальных трудовых споров, подлежащих непосредственному разрешению в суде.

**15 ПОДДЕРЖКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ГАРАНТИИ ПРАВ ПЕРВИЧНОЙ  
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ НОВОСИБИРСКОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ «НИНХ»  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И  
НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

15.1 В целях обеспечения гарантий прав деятельности профсоюзной организации НГУЭУ, закрепленных законодательством Российской Федерации, Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Коллективным договором, работодатель обязуется:

15.1.1 Признавать профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ полномочным представителем работников НГУЭУ по социально-трудовым вопросам при разработке и заключении Коллективного договора.

15.1.2 Предоставлять профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ на безвозмездной основе помещение, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, Интернет, необходимые нормативные документы.

15.1.3 Обеспечивать охрану и уборку предоставленных профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ помещений.

15.1.4 Безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства с целью осуществления деятельности профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ.

15.1.5 Предоставлять профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ возможность оперативного размещения информации о целях, задачах и мероприятиях профсоюзной организации НГУЭУ, планах и результатах деятельности в доступном для всех работников местах: на информационных стендах, на официальном сайте НГУЭУ, и по внутреннему телевидению.

15.1.6 Предоставлять профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ в установленном законодательством порядке информацию о деятельности НГУЭУ для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

15.1.7 Предоставлять профсоюзному комитету профсоюзной организации НГУЭУ по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о

рекомендуемых минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности или штата работников, по учебной нагрузке педагогических работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

15.1.8 В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и (или) локальными нормативными актами Университета направлять в профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников для учета мнения и позиции профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ через предварительное согласование с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ. Профсоюзный комитет профсоюзной организации НГУЭУ не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

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

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

15.1.12 Оплачивать командировочные расходы в случаях, когда командировки связаны с исполнением настоящего Коллективного договора, решением проблем высшего и среднего профессионального образования, затрагивающих интересы работников НГУЭУ.

15.1.13 Перечислять ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности на счет профсоюзной организации НГУЭУ денежные средства в размере 30 000 рублей для целей развития профсоюзной организации НГУЭУ, в том числе для направления их профсоюзной организацией на поощрение деятельности председателя и членов выборного органа профсоюзной организации НГУЭУ.

15.1.14 Предоставлять профсоюзной организации НГУЭУ возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности НГУЭУ, выделяя для этой цели помещение в согласованные сроки.

15.1.15 Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации НГУЭУ, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

15.2 Работники Университета во исполнение настоящего Коллективного договора обязуются:

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

15.2.2 Незамедлительно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу.

15.2.3 Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения.

15.2.4 Соблюдать Устав НГУЭУ и Правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, содействовать улучшению морально-психологического климата в своем подразделении и НГУЭУ.

15.2.5 Бережно относиться к имуществу НГУЭУ, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводственных затрат.

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

15.2.7 Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы и обучения оборудование, технические средства и другое имущество, не использовать имущество,

предоставленное работодателем, в личных целях; нести в установленном порядке ответственность за ущерб, причиненный виновными действиями или бездействием.

15.2.8 Активно участвовать в осуществлении программ социального развития НГУЭУ, в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию порядка и чистоты на территории НГУЭУ.

15.2.9 Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны обеспечивать высокую эффективность учебного и научного процессов; формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности); развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности; непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство и исполнять иные обязанности, предусмотренные Уставом НГУЭУ и локальными нормативными актами.

15.2.10 Способствовать формированию положительного имиджа Университета.

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

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

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

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

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

15.3.4 Обеспечивать работников Университета информацией по вопросам социально-трудовых отношений и другим формам деятельности через официальный сайт и СМИ Университета.

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

15.3.6 Содействовать улучшению условий труда и оздоровления работников НГУЭУ, расширению системы профилактических и оздоровительных мероприятий.

15.3.7 Контролировать расходование средств на развитие социальной сферы, участвовать в работе комиссии по социальным вопросам.

15.3.8 Информировать работников НГУЭУ о возможностях санаторно-курортного лечения и отдыха.

15.3.9 Делать запросы по заявлениям педагогических работников на кафедры Университета о порядке распределения учебной нагрузки, ее структуре и информировать работодателя в случае выявления нарушений.

15.3.10 Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ в проведении аттестации педагогических работников.

15.3.11 Участвовать в организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

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

15.3.13 Взаимодействовать с Советом обучающихся НГУЭУ.

15.3.14 Содействовать созданию и организации деятельности студенческой профсоюзной организации НГУЭУ.

15.4 Представители профсоюзной организации НГУЭУ избираются в состав Ученого совета Университета и ученых советов факультетов в случаях и порядке, предусмотренных Уставом Университета, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Университета.

15.5 Работники, входящие в состав профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ, председатель профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ (его заместители) - без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

15.6 Перемещение или временный перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ.

15.7 Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ, а

руководителей (их заместителей) профсоюзной организации НГУЭУ - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

15.8 Стороны согласились, что членам профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ, не освобожденным от основной работы в Университете, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, приказом ректора с учетом мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ может быть установлена учебная нагрузка в объеме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по Университету, в зависимости от степени их участия в деятельности профсоюзной организации НГУЭУ.

15.9 Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации НГУЭУ и в составе профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ признается значимой для деятельности Университета, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических работников, при разработке локальных нормативных актов по рейтингам факультетов и кафедр.

15.10 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **16 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

16.2 Согласительная комиссия ежегодно проводит проверку соблюдения пунктов Коллективного договора, результаты проверки обсуждаются на совместном заседании профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ и работодателя. Итоги исполнения

Коллективного договора подводятся комиссией один раз в год и доводятся до сведения работников через сайт и средства массовой информации Университета.

16.3 Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или неисполнении обязательств по Коллективному договору, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

16.4 Коллективный договор НГУЭУ вступает в силу с 01.01.2024, за исключением положений, для которых установлен иной срок вступления их в силу, и действует до 31.12.2026.

16.5 За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок. Разработка нового коллективного договора осуществляется в соответствии требованиями трудового законодательства с обеспечением информационного сопровождения. Для подготовки проекта нового коллективного договора в Университете формируется комиссия по ведению коллективных переговоров из равного числа представителей работников и работодателя.

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

16.7 Представители работодателя, отвечающие за исполнение Коллективного договора, назначаются приказом ректора.

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

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

16.10 Приложениями к Коллективному договору являются:

- Приложение А. Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «НГУЭУ».
- Приложение Б. Положение о нематериальном стимулировании труда работников ФГБОУ ВО «НГУЭУ».
- Приложение В. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «НГУЭУ».
- Приложение Г. Положение о комитете по охране труда в ФГБОУ ВО «НГУЭУ».
- Приложение Д. Соглашение по охране труда на 2024 год.
- Приложение Е. Положение о мерах социальной поддержки неработающих пенсионеров ФГБОУ ВО «НГУЭУ».
- Приложение Ж. Этический кодекс работников и обучающихся ФГБОУ ВО «НГУЭУ».

**ПРАВИЛА**  
**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ФГБОУ ВО «НГУЭУ»**  
(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.3 В настоящих Правилах используются следующие понятия:

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

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

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

1.4 Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Университета.

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

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

1.7 Регулирование дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя осуществляется с учетом особенностей, установленных действующим трудовым законодательством.

1.8 С работниками, участвующими в реализации образовательных программ среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительных профессиональных образовательных программ, предусматривающих дистанционные

образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

## **2 ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ**

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

2.2 При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, Коллективным договором НГУЭУ,

иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.3.1 Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

2.3.2 Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

2.3.3 Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

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

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

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

2.3.7 Иные документы – согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4 При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем в электронном виде. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.5 В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

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

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

2.9 Трудовые договоры могут заключаться:

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

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

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

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

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

2.14 Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

2.14.3 Лиц, не достигших возраста восемнадцати лет.

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

2.14.5 Лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.

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

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

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

2.15 Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей представительств или иных обособленных структурных подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, входят делегированные представители профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ.

2.17 Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется в соответствии с локальными нормативными актами

и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет, если иное не предусмотрено требованиями законодательства. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год (ч. 2 ст. 332 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.18 Должности президента (при наличии), ректора, деканов, заведующих кафедрами являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности установлен действующим законодательством, Уставом и иными локальными нормативными актами Университета.

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

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

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

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

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

2.24 Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется), если работа у работодателя является для работников основной. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

2.25 Работник принимается на работу в соответствии с квалификационными требованиями, отраженными в должностной инструкции, квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, применяемых в Университете.

### **3 ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ**

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

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

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

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

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

обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

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

#### **4 ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

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

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

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

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

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

4.6 Запись в трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с

формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или федерального закона.

4.7 В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением, сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

## **5 ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

5.1 Работодатель имеет право:

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

5.1.2 Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3 Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

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

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

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

5.1.7 Принимать локальные нормативные акты.

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

5.1.9 Создавать производственный совет.

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

5.1.11 Для повышения эффективности процесса делопроизводства в НГУЭУ, обеспечения своевременного исполнения работниками НГУЭУ своих трудовых обязанностей,

осуществлять ознакомление работников с принимаемыми локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами посредством системы электронного документооборота, корпоративной электронной почты и размещения информации на официальном сайте Университета, если иное не установлено законом.

5.1.12 В целях обеспечения безопасности работников и обучающихся Университета, сохранности имущества, предупреждения террористических актов и на основании Федерального закона от 06.03.2006 № 35-ФЗ «О противодействии терроризму», а также Федерального закона от 25.07.2002 № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности», вводить контрольно-пропускной режим для доступа работников в здания и помещения Университета.

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

5.2 Работодатель обязан:

5.2.1 Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

5.2.2 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

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

5.2.5 Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.2.6 Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

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

5.2.8 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2.9 Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением.

5.2.10 Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

5.2.11 Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.

5.2.12 Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.2.13 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.2.14 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2.15 Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2.16 Обеспечивать гласность в своей деятельности путем информирования коллектива НГУЭУ о конкретных направлениях работы по решению социальных проблем, социальной защите работников и обучающихся в НГУЭУ.

5.2.17 Не рассматривать участие работников в забастовке, проводимой после получения профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ письменного отказа работодателя выполнить требования профсоюзной организации НГУЭУ об устранении нарушенных работодателем условий Коллективного договора НГУЭУ (или отсутствия сообщения о принятом решении в установленный срок), в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания расторжения индивидуального трудового договора, а также не применять к работникам, участвующим в такой забастовке, меры дисциплинарной и иной ответственности.

5.2.18 Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **6 ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

6.1 Работник имеет право:

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

6.1.2 Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

6.1.3 Обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.14 Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.1.15 Реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

6.2 Работник обязан:

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

6.2.2 Качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя.

6.2.3 Соблюдать настоящие Правила.

6.2.4 Соблюдать трудовую дисциплину.

6.2.5 Выполнять установленные нормы труда.

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

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

6.2.8 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

6.2.9 Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

6.2.10 Способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе.

6.2.11 Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

6.2.12 Принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простой и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

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

6.2.14 Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей.

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

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

6.2.17 Соблюдать установленные работодателем требования:

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

б) не курить в помещениях и на территории Университета;

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

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

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

е) неукоснительно соблюдать требования контрольно-пропускного режима, осуществлять действия (в том числе предоставлять работодателю сведения и документы), необходимые для оформления, активации и продления электронных и иных пропусков (средств идентификации), применяемых для доступа в здания и помещения Университета.

6.2.18 При изменении персональных данных, получении либо лишении ученой степени, звания, документов о присвоении и повышении квалификации, о присвоении почетных званий, получении государственных и иных наград предоставлять работодателю соответствующую информацию и документы.

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

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

## **7 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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

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

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

7.4 Время начала и окончания работы работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе устанавливается с понедельника по

четверг с 9-00 до 18-00; в пятницу - с 9-00 до 17-00, время перерыва для отдыха и питания с 13-00 до 13-48, если иное не предусмотрено трудовым договором.

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

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

7.7 В случаях, требуемых законодательством, или по решению ректора, руководителя структурного подразделения или непосредственного руководителя работника отдельным работникам, группам работников или структурным подразделениям Университета может устанавливаться другое время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и питания, а также индивидуальный график работы (в том числе 4-хдневная рабочая неделя) при условии, что это не ухудшает положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Для работников, в должностные обязанности которых входит ведение приема заявителей, осуществление консультирования по решению их непосредственного руководителя/ректора может устанавливаться скользящий график обеденных перерывов, обеспечивающий непрерывность работы с заявителями. В этом случае технический перерыв в работе кабинетов приема и выдачи документов не должен превышать 15 минут.

7.8 Для отдельных категорий работников, работающих по сменному, гибкому графикам работ, применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному году.

7.9 С 1 июля по 28 августа по соглашению между работодателем и работниками, по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации НГУЭУ в отдельных структурных подразделениях НГУЭУ по согласованию с их руководителями может вводиться «летний график» (уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) за счет сокращения перерыва для отдыха и питания).

7.10 Рабочее время педагогических работников определяется расписанием учебных занятий, кафедральными и индивидуальными планами работы, поручениями администрации. Средняя его продолжительность не может превышать 6 часов в день. В пределах рабочего

времени педагогические работники ведут все виды учебной, методической и научно-исследовательской работы.

Расписанием учебных занятий для педагогических работников, выполняющих учебную нагрузку в объеме не более одной ставки, должны быть предусмотрены свободные от обязательного присутствия в Университете дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

При расчете норм времени педагогических работников 1 академический час учебной нагрузки принимается за 1 астрономический час рабочего времени.

Педагогические работники имеют право выполнять обязанности, связанные с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в Университете, так и за его пределами.

7.11 При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

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

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

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

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

7.13.1 Беременным женщинам.

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

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

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

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

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

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

7.17 Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

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

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

7.19 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

7.20 Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, допускается на основании приказа ректора с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ.

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

7.22 Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени:

ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе.

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

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

7.23.2 При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения и водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи.

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

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

## **8 ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

8.2 Видами времени отдыха являются:

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

8.3 Работникам предоставляется следующее время отдыха:

8.3.1 Перерыв для отдыха и питания:

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

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

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

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

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

8.3.3 Нерабочие праздничные дни:

– 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

– 7 января - Рождество Христово;

– 23 февраля - День защитника Отечества;

– 8 марта - Международный женский день;

– 1 мая - Праздник Весны и Труда;

– 9 мая - День Победы;

– 12 июня - День России;

– 4 ноября - День народного единства.

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

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

8.5 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и Коллективным договором НГУЭУ.

8.6 Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также ректора, проректоров, руководителей структурных подразделений и их заместителей

осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

8.7 Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- докторам наук - 48 рабочих дней;
- кандидатам наук - 36 рабочих дней.

8.8 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

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

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

8.12 Отзыв работника из отпуска осуществляется на основании приказа ректора только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы,

приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;
- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Указанный перечень работников не является закрытым. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работников время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы, имеет также ряд иных категорий работников в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

8.16 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. Направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя не допускается.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

## **9 ОПЛАТА ТРУДА**

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

9.2 Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Университета.

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

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

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

9.6 Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 7-го и 22-го числа каждого месяца: 22-го числа выплачивается первая часть заработной платы работника за первую половину текущего месяца, 7-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником за расчетный месяц.

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

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

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

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

- в связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения работникам выдается пособие по государственному социальному страхованию;
- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;
- в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда не по вине работника. Оплата в период отстранения производится как за простой;
- в связи с непрохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

## **10 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1 Ответственность работника:

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

10.1.2 Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

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

10.1.5 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также

времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;

– неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

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

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

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

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

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

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

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

10.1.22 Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном

возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

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

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

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

10.2 Ответственность работодателя:

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

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

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

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

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

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

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

задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

## **11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НЕМАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ФГБОУ ВО «НГУЭУ»**

(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

## **1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

1.2 В настоящем Положении определены формы и виды нематериального стимулирования.

1.3 Локальными нормативными актами могут быть установлены иные формы и виды нематериального стимулирования работников.

1.4 Контроль за соблюдением настоящего Положения возлагается на согласительную комиссию.

## **2 ПРИЗНАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА**

### *2.1. Повышение квалификационной категории / повышение должности*

Повышение квалификационной категории/должности работника производится в соответствии с локальными нормативными актами НГУЭУ и направлены на содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников, в том числе работников из числа молодежи.

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

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

### *2.2. Присвоение звания профессора и доцента*

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

Кроме того, научно-педагогическим работникам, имеющим значительный практический опыт, решением Ученого совета в соответствии с локальными нормативными актами присваивается почетное звание «профессор-практик» или «доцент-практик».

*2.3. Включение в резерв управленческих кадров НГУЭУ, формирование индивидуального плана развития (карьеры)*

Включение работника в кадровый резерв производится приказом ректора в соответствии с локальным нормативным актом.

Для лиц, зачисленных в кадровый резерв НГУЭУ, формируется индивидуальный план развития (карьеры). Кандидатуры лиц, зачисленных в кадровый резерв, при назначении на вакантные руководящие должности рассматриваются в первую очередь.

#### *2.4. Участие в разработке проектов в рамках программы развития Университета*

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

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

Включение в состав рабочей группы производится приказом ректора.

#### *2.5. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников*

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

– осуществления дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

– гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

#### *3.1 Публичное признание со стороны руководителей и коллег*

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

В целях повышения статуса работников, достигших наивысших показателей в учебной, научной, методической и общественной деятельности и формирования в коллективе мотивационной среды творческого роста, отражения успехов и особых достижений работников,

соответствующая информация размещается на официальном сайте НГУЭУ, информационных стендах, мониторах, СМИ НГУЭУ.

### 3.2 *Предоставление гибкого рабочего графика*

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

### 3.3 *Поощрение работников наградами различного уровня*

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

#### 3.3.2 *Награды Университета:*

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

Награждение производится за:

- многолетний добросовестный труд (в связи с юбилейной датой);
- успешное выполнение задач повышенной сложности;
- достигнутые результаты при реализации приоритетных проектов;
- достижение показателей эффективности, предусмотренных программой развития;
- существенный вклад в развитие Университета (структурного подразделения) – по итогам учебного или календарного года;
- победу в значимых конкурсах, соревнованиях, положительно влияющей на имидж Университета.

Награждение благодарностью ректора, почетной грамотой Университета оформляется приказом.

Локальными нормативными актами может быть предусмотрена единовременная денежная выплата работникам в связи с награждением благодарностью или почетной грамотой.

#### 3.3.3 *Награды Ученого совета Университета:*

- благодарность;
- почетная грамота;

- присвоение звания «Заслуженный работник НГУЭУ».

Награждение благодарностью Ученого совета производится за значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, внедрение в учебный процесс новейших форм организации, успехи в организации финансово-хозяйственной деятельности НГУЭУ и иные заслуги перед Университетом.

Почетная грамота Ученого совета является высшей наградой Университета и вручается:

- работникам Университета за выдающиеся заслуги перед Университетом (в пределах предусмотренных локальными нормативными актами лимитов);
- руководителям и коллективам организаций-партнеров Университета за долгосрочное и комплексное сотрудничество и большой вклад в развитие Университета (не более трех почетных грамот в год).

Почетное звание «Заслуженный работник НГУЭУ» присваивается Ученым советом Университета за особые заслуги перед Университетом работнику, при одновременном соблюдении следующих условий:

- имеющему общий стаж работы в НГУЭУ не менее 30 лет либо не менее 25 лет (для педагогических, научных работников, а также для работников, занимающих (занимавших) руководящие должности в Университете в течение не менее 5 лет);
- имеющему государственные награды и (или) награды федерального (в том числе ведомственные), регионального и (или) муниципального уровня.

Почетное звание «Заслуженный работник НГУЭУ» может быть присвоено не более 3 работникам в год.

Решения о награждении принимаются Ученым советом большинством голосов и оформляются протоколом.

Локальными нормативными актами может быть предусмотрена единоразовая денежная выплата работникам в связи с награждением благодарностью или почетной грамотой Ученого совета, а также присвоением почетного звания «Заслуженный работник НГУЭУ».

#### *3.3.4 Награды муниципального уровня:*

- благодарственное письмо мэра Новосибирска;
- благодарность мэрии Новосибирска;
- почетная грамота мэрии Новосибирска;
- благодарственное письмо Совета депутатов города Новосибирска;
- почетная грамота Совета депутатов города Новосибирска.

Основание (в части наград г.Новосибирска): Постановление мэрии города Новосибирска от 25.01.2022 № 225 «О положениях о Почетной грамоте мэрии города Новосибирска, о

Благодарности мэрии города Новосибирска, о Благодарственном письме мэра города Новосибирска», Решение Новосибирского городского Совета депутатов от 17.09.2003 № 302 «О Почетной грамоте Совета депутатов города Новосибирска и Благодарственном письме Совета депутатов города Новосибирска».

*3.3.5 Награды регионального (республиканского, краевого, областного) уровня:*

- почетная грамота Губернатора;
- благодарность Губернатора;
- почетные звания;
- знаки отличия;
- почетная грамота Законодательного собрания Новосибирской области (или иного субъекта Российской Федерации);
- почетная Грамота Новосибирской области (или иного субъекта Российской Федерации).

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

Основание (в части наград Новосибирской области): Закон Новосибирской области от 27.12.2002 № 85-ОЗ «О наградах Новосибирской области».

*3.3.6 Награды Минобрнауки России:*

- нагрудный знак "Ветеран" Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- медаль К.Д. Ушинского;
- медаль "За безупречный труд и отличие";
- медаль "За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития";
- почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации";
- почетное звание "Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации";
- почетное звание "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации";
- звание "Почетный работник" Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- нагрудный знак "Почетный наставник";
- нагрудный знак "Молодой ученый";

– Почетную грамоту Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Награждение ведомственными наградами производится за безупречную и эффективную федеральную государственную гражданскую службу, добросовестный эффективный труд, за успехи в работе в установленной сфере деятельности.

Основание: Приказ Минобрнауки России от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации».

### *3.3.7 Награды Минпросвещения России:*

- Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;
- медаль К.Д. Ушинского;
- медаль Л.С. Выготского;
- почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации";
- почетное звание "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации";
- нагрудный знак "За милосердие и благотворительность";
- нагрудный знак "Почетный наставник";
- нагрудный знак "За верность профессии";
- нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";
- ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации "За содействие".

Награждение ведомственными наградами производится за добросовестный труд (службу) и достижения (заслуги) в сфере среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся, а также в иных сферах.

Основание: Приказ Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

*3.3.8 Награды иных федеральных и региональных министерств и ведомств (по ходатайствам руководства Университета):*

- благодарность;
- почетная грамота;
- нагрудные знаки.

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

Основание: положения о наградах соответствующих министерств и ведомств.

### 3.3.9 Государственные награды:

- медаль;
- почетное звание;
- орден.

Награждение производится за особые заслуги перед государством.

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

3.4 К наградам муниципального, регионального, государственного уровня представляются работники НГУЭУ, соответствующие требованиям, предъявляемым к соискателям этих наград.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «НГУЭУ»**  
(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

## 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.12.2012 № 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 01.02.2021 № 71 «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», Уставом НГУЭУ, Коллективным договором между работодателем и работниками ФГБОУ ВО «НГУЭУ» на 2024 – 2026 гг.

1.2 Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «НГУЭУ» является приложением к Коллективному договору НГУЭУ.

1.3 Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения НГУЭУ.

1.4 Фонд оплаты труда в НГУЭУ формируется на календарный год 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).

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

1.6 Оклады, ставки заработной платы пересматриваются НГУЭУ в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено нормативными актами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. Принятие Министерством науки и высшего образования Российской Федерации нормативно-правового акта, которым установлены меньшие размеры окладов и ставок заработной платы работников, не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

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

1.8 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9 Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами НГУЭУ о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.10 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.11 Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим 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.

1.12 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.

## 2 ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

2.2 Система оплаты труда работников НГУЭУ устанавливается с учетом:

–обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

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

–формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

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

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

–особенностей оплаты труда соответствующих отдельных категорий педагогических

работников, отличных от оплаты труда педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу;

–единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

–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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

–перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н, от 17 сентября 2010 г. № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

–перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н, и от 17 сентября 2010 г. № 810н (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

–единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

–отраслевого соглашения;

–мнения представительного органа работников;

–систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда,

включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.3 Размеры окладов устанавливаются приказом ректора по каждой ПКГ, используемой в Университете, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4 В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работодатель осуществляет доплату работнику до минимального размера оплаты труда за счет собственных средств.

### **3 РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

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

3.2 Оплата труда работников НГУЭУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

– процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе; процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны);

– доплата за совмещение профессий (должностей);

– доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, кураторству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством проектами, кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

3.3 Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822.

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

3.5 Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере. Повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

3.7 Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

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

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

#### **4 ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

4.1 В целях поощрения работников НГУЭУ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818, в НГУЭУ

могут устанавливаться следующие выплаты:

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

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

4.3 Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются на основании решения ректора с учетом предложений непосредственного руководителя работника и (или) курирующего проректора. Выплаты стимулирующего характера работнику могут также устанавливаться на основании предложений Ученого совета или иного коллегиального органа в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

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

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

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

4.7 Дополнительно к выплатам стимулирующего характера, предусмотренным трудовым договором с работником, приказом ректора с учетом предложений непосредственного руководителя работника и (или) курирующего проректора, коллегиальных органов, ему могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера на определенный период времени. Размер указанных выплат стимулирующего характера может быть изменен как в большую, так и в меньшую сторону до истечения срока, на который они установлены, по решению ректора с учетом итогов работы работника или в зависимости от наличия (отсутствия) финансовых средств (с учетом принятых Университетом финансовых обязательств). Размер указанных выплат стимулирующего характера может быть снижен работодателем до истечения срока, на который они установлены, при несоблюдении работником условий трудового договора, наличии дисциплинарных взысканий, невыполнении плановых показателей. Снижение размера выплат стимулирующего характера производится на основании решения ректора с учетом предложений

непосредственного руководителя работника, курирующего проректора и (или) коллегиальных органов и оформляется приказом.

4.8 При определении размера выплат стимулирующего характера применяются критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников, установленные трудовым договором между работником и работодателем, которые определяются в соответствии с приложениями к настоящему Положению, а также локальными нормативными актами.

4.9 При установлении выплат стимулирующего характера в качестве критериев и показателей оценки эффективности деятельности педагогических и научных работников могут быть учтено выполнение ими наставничества, закрепления их в качестве наставников, а также реализация ими основных образовательных программ по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

4.10 Условия для назначения выплат стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем. В качестве таких условий могут выступать:

- надлежащее выполнение должностных обязанностей и иных условий трудового договора;
- выполнение производственных и технологических инструкций, положений, правил, требований по охране труда и технике безопасности;
- отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями работодателя или договорными обязательствами;
- исполнение требований законодательства и локальных нормативных актов (положений, регламентов, приказов, распоряжений), указаний и поручений непосредственного руководства либо ректора;
- отсутствие претензий, рекламаций, замечаний, жалоб заказчиков и потребителей, надзорных и контролирурующих органов;
- отсутствие ошибок в отчетности, иных документах;
- опыт работы работника;
- востребованность компетенций работника на рынке труда;
- иные условия, предусмотренные трудовым договором между работником и работодателем.

4.11 Локальными нормативными актами НГУЭУ для отдельных категорий работников и (или) структурных подразделений могут быть предусмотрены формирование фонда стимулирующих выплат соответствующего структурного подразделения, а также порядок расчета и распределения стимулирующих выплат в соответствующем структурном

подразделении, если это не ухудшает положение работников НГУЭУ.

4.12 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

–при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

–при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

–при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

–при присвоении почетного звания, награждения знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

–при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

4.13 Премия является единовременной стимулирующей выплатой, осуществляемой в целях поощрения работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности. Премирование работников Университета осуществляется на основании решения ректора и оформляется приказом.

4.14 Выплата премии может осуществляться при наличии следующих оснований:

–достижение коллективом Университета, его структурными подразделениями или отдельными сотрудниками выдающихся успехов в своей деятельности;

–завершение финансового или учебного года (семестра);

–завершение крупного проекта или программы, реализация гранта, исполнение договора, связанного с поступлением дохода и др.;

–успешное завершение особо важных и срочных заданий, включая внедрение их результатов;

–признание успешной деятельности Университета вышестоящими организациями, контролирующими и надзорными органами, рейтинговыми агентствами и т.д.;

– победа работников Университета и его коллективов в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах и др.;

– юбилейные и памятные даты Университета, его структурных подразделений и работников;

– официальные праздники Российской Федерации;

– выполнение плановых заданий структурных подразделений и Университета в целом за месяц, квартал, полугодие, год;

– другие подобные основания.

4.15 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом НГУЭУ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности могут быть установлены педагогическим и научным работникам до 35 лет, получившим среднее профессиональное образование 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, а также педагогическим и научным работникам в возрасте до 35 лет, имеющим ученую степень кандидата наук.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.16 При установлении выплат стимулирующего характера, в том числе премировании по итогам работы, размер выплат устанавливается индивидуально на основании предложений непосредственного руководителя, курирующего проректора и (или) коллегиальных органов, с учетом результатов работы работника и его личного участия в эффективном функционировании Университета за указанный период. Премия по итогам работы выплачивается лицам, работающим в НГУЭУ на момент выплаты премии.

4.17 При премировании по итогам работы учитывается фактически отработанное работником в отчетном периоде время с учетом даты приема работника на работу, периодов

временной нетрудоспособности, отпусков и других периодов, когда работник фактически отсутствовал на работе.

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

4.19 Премирование лиц, работающих по совместительству, может осуществляться по решению ректора НГУЭУ с учетом уровня их квалификации и значимости выполняемой для Университета работы.

4.20 Локальными нормативными актами НГУЭУ могут быть предусмотрены иные условия установления выплат стимулирующего характера, если это не ухудшает положение работников НГУЭУ.

## **5 ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРЕЗИДЕНТА, ПРОРЕКТОРОВ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

5.1 Заработная плата ректора, президента (при наличии), проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2 Должностной оклад ректора и президента (при наличии), а также выплаты стимулирующего характера устанавливаются Минобрнауки России.

Ректору Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.3 Должностные оклады проректоров Университета и главного бухгалтера устанавливаются на основании приказа ректора на 10-30 % ниже должностного оклада ректора.

5.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.5 Проректоры, президент (при наличии) и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением, а также локальными нормативными актами. При этом соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Минобрнауки России, и среднемесячной заработной

платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

## **6 ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ, НАУЧНЫХ И ИНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

6.1 Размеры должностных окладов работников определяются заключенными с ними трудовыми договорами и устанавливаются приказом ректора.

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

6.3 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела определяются с учетом положений, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

6.4 Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами НГУЭУ и заключенными с работниками трудовыми договорами.

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

Условия, показатели и критерии эффективности «эффективного контракта» не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности.

6.6 Работодатель обеспечивает информационное сопровождение мероприятий по применению эффективного контракта в системе высшего и среднего профессионального образования, а также при осуществлении научной и иной деятельности НГУЭУ (организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и другие мероприятия).

6.7 Работодатель с участием профсоюзного комитета профсоюзной организации НГУЭУ осуществляет контроль за вопросами функционирования системы эффективного контракта, проводит мониторинг влияния применения эффективного контракта на качество и эффективность образовательной, научно-исследовательской, инновационной, финансово-хозяйственной и иной деятельности НГУЭУ, при необходимости обеспечивает корректировку системы показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к нему) с работниками в форме эффективного контракта, работодатель исходит из того, что такой трудовой договор (соглашение) может быть заключен при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

6.8 Выплаты стимулирующего характера работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, занимающим должности профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента, устанавливаются в размерах и на условиях, указанных в Приложении В.1.

6.9 Выплаты стимулирующего характера работникам, занимающим должность заведующего кафедрой, устанавливаются в размерах и на условиях, указанных в Приложении В.2.

6.10 Выплаты стимулирующего характера преподавателям, реализующим программы среднего профессионального образования, устанавливаются в размерах и на условиях, указанных в Приложении В.3.

6.11 Выплаты стимулирующего характера научным работникам устанавливаются в размерах и на условиях, указанных в Приложении В.4.

6.12 Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим административно-управленческие и вспомогательные функции (административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные, инженерно-технические, медицинские и другие, не связанные непосредственно с педагогической и научной деятельностью), устанавливаются в размерах и на условиях, указанных в Приложении В.5 (за исключением работников, в отношении которых установлены иные размеры и условия выплат согласно Приложениям В.7, В.8.)

6.13 Выплаты стимулирующего характера работникам, занимающим должность декана факультета, устанавливаются в размерах и на условиях, указанных в Приложении В.6.

6.14 Выплаты стимулирующего характера работникам структурного подразделения, уполномоченного в сфере реализации дополнительного образования, устанавливаются в размерах и на условиях, указанных в Приложении В.7.

6.15 Выплаты стимулирующего характера работникам, занимающим должности секретаря факультета или кафедры, устанавливаются в размерах и на условиях, указанных в Приложении В.8.

6.16 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 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству, может выполняться в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

6.17 Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Отраслевому соглашению по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.18 За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости - за один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года - на 6 месяцев;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательных организаций высшего

образования, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации - на 6 месяцев.

## **7 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

## Приложение В.1

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО "НГУЭУ" (приложение В к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

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

1. Выплаты стимулирующего характера работникам, занимающим должности профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента, устанавливаются при наличии следующих оснований:
  - 1.1. Соответствие Работника по п.1.3. настоящего Приложения – на дату установления стимулирующей выплаты, по п.1.4. настоящего приложения – на конец отчетного периода квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, федеральных государственных образовательных стандартах, подтвержденное документами, представленными Работодателю.
  - 1.2. Соблюдение Работником условий трудового договора.
  - 1.3. Наличие у Работника документально подтвержденного уровня знаний, квалификации, квалификационных категорий, ученых званий, ученой степени в соответствии с таблицей<sup>1</sup>:

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Минимальный размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.3.1. За наличие квалификационной категории, звания, ученой степени, знаков отличия	Наличие действующей квалификационной категории, звания, ученой степени, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением, сертификатом, иным официальным документом (ссылкой на документ)	А. Доктор наук – выплата устанавливается для работников, занимающих должности доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента	10 000 (12 000)
		Б. Ученое звание «Доцент»	4 000 (4 800)
		В. Ученое звание «Профессор»	8 000 (9 600)
		Г. Звание «Мастер спорта» <sup>2</sup>	3 500 (4 200)
		Д. Звание «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Тренер высшей категории» <sup>2</sup>	5 000 (6 000)
		Е. Статус эксперта, включенного в реестр Рособнадзора для проведения государственной аккредитации и контрольных мероприятий	1 800 (2 160)
1.3.2. За уровень владения иностранным языком	Уровень владения иностранным языком (английский, немецкий, французский, китайский, японский), подтвержденный документом уполномоченной организации <sup>4</sup>	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком <sup>5</sup>	2 000 (2 400)
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	800 (960)
		«Средний» уровень владения иностранным языком	500 (600)

- <sup>1</sup> Выплаты по п. 1.3 настоящего Приложения устанавливаются по заявлению Работника или уполномоченного работника Университета в следующем порядке:
  - по п.п. 1.3.1, 1.3.2 таблицы – при наличии нескольких званий, ученых степеней или ученых званий или при владении несколькими языками, выплата устанавливается в размере, соответствующем максимальному значению (выплаты не суммируются);
  - по п.п. «А» - «Д» п. 1.3.1 таблицы – с даты присвоения степени (звания) до окончания действия трудового договора, начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего приложения;
  - по п.п. «Е», «Ж» п. 1.3.1 таблицы, 1.3.2, 1.3.5 таблицы – с даты подачи заявления и соответствующих документов до окончания действия трудового договора, но: по п.п. 1.3.2 таблицы – не более 5 лет с даты выдачи подтверждающего документа, по п.п. 1.3.5 таблицы – не более 18 месяцев с момента установления; начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего приложения;
  - по п.п. 1.3.3, 1.3.4 таблицы – ежегодно на период с 1 февраля (или позднее при изменении показателя) до 31 января следующего года (или ранее до даты окончания действия трудового договора), начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего приложения;
  - по п.п. 1.3.3, 1.3.4 таблицы осуществляются при условии аффилиации с Университетом, в том числе профиля автора в Научной электронной библиотеке (elibrary.ru), по п. 1.3.4 таблицы – пропорционально количеству аффилиаций;
  - по п. 1.3.5 таблицы не осуществляются в отношении внешних совместителей;
  - осуществляются пропорционально доле занимаемой ставки;
  - прекращаются при отмене, отзыве, окончании срока действия подтверждающих документов;
  - осуществляются в размерах, указанных в таблице, если приказом ректора к выплатам или к их отдельным видам не установлен повышающий коэффициент.
- <sup>2</sup> Устанавливается только для работников кафедры физического воспитания и спорта при наличии спортивного звания, присвоенного в соответствии с законодательством РФ, стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР.
- <sup>3</sup> Полный перечень квалификаций и званий утверждается приказом ректора ежегодно по представлению Ученого совета Университета.
- <sup>4</sup> Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Для любого иностранного языка	Английский					Французский			Немецкий			Китайский		Японский
	CEFR	TOEFL iBT	IELTS	ESOL, BEC	TKT, CLIL	BULATS	DALF C1 C2	DELF A1, A2, B1, B2	DFP C1	DaF	Deutsch für den Beruf	BULATS	HSK	BCT	JLPT
«Продвинутый»	C1-C2	95-120	7-9	C1-C2	4	75-100	51-100		90-100	90-100	90-100	90-100	5-6	300	N1
«Высокий»	B2	72-94	5,5-6,5	B2	3	60-74		B2	70-89	80-89	80-89	75-89	3-4	200	N2
«Средний»	B1	42-71	4-5	B1	2	40-59		A1, A2, B1	55-69	60-79	60-79	60-74	1-3	180	N3

- <sup>5</sup> Получение степени PhD MD на иностранном языке в зарубежном образовательном или научном учреждении, или получение квалификации «переводчик» не ранее 5 лет до назначения выплаты, приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Минимальный размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб. (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.3.3. За значение индекса Хирша по ядру РИНЦ	Индекс Хирша по ядру РИНЦ на основании информации в Научной электронной библиотеке elibrary.ru	Индекс Хирша от 4 до 5	3 000 (3 600)
		Индекс Хирша от 6 и выше	6 000 (7 200)
1.3.4. За наличие публикаций в базах Scopus, Web of Science, в изданиях: индексируемых в ядре РИНЦ и из перечня ВАК (К1, К2); входящих в ядро РИНЦ	Количество публикаций в базах Scopus и (или) Web of Science за последние 5 лет (включая текущий год, в котором устанавливается стимулирующая выплата) с учетом авторского вклада и количества аффилиаций	А. Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад (с учетом аффилиаций) более 5	4 000 (4 800)
		Б. Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад не менее 0,7 за предшествующий год, либо не менее 1,4 суммарно за текущий (в котором устанавливается выплата) и предшествующий год	8 000 (9 600)
		В. Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад не менее 2,0 за предшествующий год, либо не менее 4,0 суммарно за текущий (в котором устанавливается выплата) и предшествующий год	12 000 (14 400)
1.3.5. За успешную защиту диссертации в период после 31.12.2023	Присуждение ученой степени кандидата наук	При общем стаже работы в Университете на момент защиты не менее 1 года	4 500 (5 400)
		При общем стаже работы в Университете на момент защиты менее 1 года	2 000 (2 400)
	Присуждение ученой степени доктора наук	При общем стаже работы в Университете на момент защиты не менее 3 лет	10 000 (12 000)
		При общем стаже работы в Университете на момент защиты менее 3 лет	5 000 (6 000)

1.4. Выполнение в отчетном периоде показателей эффективности деятельности, подтвержденное документально, в соответствии с таблицей<sup>7</sup>:

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
<b>1.4.1. Получение знаков отличия</b>		
Получение после 31.12.2023 знака, подтвержденное соответствующим документом	Присуждение золотого знака ГТО	1 500
	Присуждение серебряного знака ГТО	1 000
	Присуждение бронзового знака ГТО	500
<b>1.4.2. Образовательная, учебно-методическая деятельность</b>		
А. Разработка <sup>8</sup> и обновление <sup>9</sup> учебно-методических материалов, подтвержденные листом изменений (для обновленных документов) и размещением на сайте НГУЭУ утвержденного документа (при условии выполнения в сроки, предусмотренные локальными нормативными актами)	Разработка общей характеристики, компетентностной модели, учебного плана и аннотаций рабочих программ дисциплин (РПД) ОПОП ВО (для должностей профессора, доцента), за комплект	7 000
	Обновление общей характеристики, компетентностной модели, учебного плана и аннотаций РПД ОПОП ВО (для должностей профессора, доцента), за комплект	2 200
	Разработка программы государственной итоговой аттестации (ГИА), программ всех видов практики, программ воспитательной работы, ФОС по дисциплине (вне зависимости от ОП), всем видам практики, ГИА вне зависимости от года набора, за единицу	2 000
	Разработка РПД, методических указаний по выполнению всех видов самостоятельной работы вне зависимости от ОП, года набора, за единицу	1 500
	Обновление всех видов учебно-методических материалов (рабочая программа, ФОС, методические указания), за единицу	500

<sup>6</sup> В расчет принимаются публикации типа Article, Book Chapter, Review. Для публикаций типа Proceeding Paper, Conference Paper, Note применяется коэффициент 0,5. Для публикаций, индексируемых Web of Science применяется коэффициент 1,8, индексируемых Scopus – 1,5.

<sup>7</sup> Начисление баллов по п. 1.4 настоящего Приложения:

- не осуществляется в отношении выполненных поручений и работ, профинансированных за счет внутренних грантов, а также в рамках иных механизмов финансирования деятельности Университета (если иное не предусмотрено условиями внутреннего гранта, либо другого механизма финансирования);
- по пунктам 1.4.2 – 1.4.4 настоящего Приложения осуществляется пропорционально авторскому вкладу или коэффициенту участия (если вклад авторов или коэффициент участия не определен, то вклад определяется пропорционально числу авторов/организаторов);
- по п.п. 1.4.1, 1.4.3 настоящего Приложения не применяется в отношении внешних совместителей;
- по п.п. «А», «Б», «Д» п. 1.4.3 настоящего Приложения количество баллов увеличивается на 20% при публикации (докладе) на иностранном языке;
- по п.п. «А», «Б» п. 1.4.3 настоящего Приложения количество баллов увеличивается на 30% при наличии зарубежного (аффилированного с иностранной организацией) соавтора;
- по п.п. «А», «Б» п. 1.4.3 настоящего Приложения не осуществляется в случаях: а) включения Научно-техническим советом Университета издания (мероприятия) в список не рекомендуемых. Список доводится до работников не позднее чем за 3 месяца до его вступления в силу; б) если объем публикации ниже, чем установлено Научно-техническим советом;
- по пунктам 1.4.2 – 1.4.5 настоящего Приложения осуществляется при условии аффилиации с Университетом, по «А», «Б» п. 1.4.3 настоящего Приложения – пропорционально количеству аффилиаций.

<sup>8</sup> Под разработкой учебно-методических материалов понимается создание силами работника качественно нового документа или содержательное изменение ранее разработанного более чем на 30%. К разработке учебно-методических материалов не относятся материалы с синонимичным названием, имеющие одинаковое содержание; материалы, содержание которых является частью ранее разработанных материалов; материалы, разработанные для нескольких направлений, специальностей и/или профилей подготовки, имеющие одинаковое (на 70% и более) содержание. В случае, если материалы разрабатываются работником частично, приказом может быть установлен понижающий коэффициент.

<sup>9</sup> Под обновлением учебно-методических материалов понимается их содержательное изменение до 30% силами работника в части: результатов обучения (компетенций) и соответственно показателей и критериев оценивания компетенций; названия и/или содержания тем дисциплины (практики); форм и/или заданий текущего/промежуточного контроля; тем курсовых проектов (работ) или требований к их внутреннему наполнению; заданий по контрольным работам. В случае, если материалы обновляются работником частично, приказом может быть установлен понижающий коэффициент.

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
Б. Публикация печатного учебного издания (учебник, учебное пособие и др.), при условии передачи исключительных прав Работодателю	Учебное издание, являющееся авторским, за печатный лист	2 300, но не более 20
	Учебное издание, если автор является составителем, за печатный лист	1 500, но не более 20
	Переиздание учебного издания в случае дополнения, переработки, исправления, за печатный лист	300, но не более 20
В. Победа в конкурсах преподавателей ВО (учебных изданий, ВКР и т.д.), включенных в перечень, утвержденный приказом, подтвержденная копией диплома победителя (призера)	Присуждение диплома победителя (призера) в конкурсах, включенных в перечень	не менее 3 000
Г. Научное руководство ВКР в формате «Стартап как диплом» в соответствии с требованиями локальных нормативных актов	Г.1. ВКР в формате «Стартап как диплом», выполненная в соответствии с требованиями локальных нормативных актов, за ВКР	не менее 3 000 <sup>10</sup>
	Г.2. При регистрации стартапа в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя или самозанятого до окончания календарного года (дополнительно к п. Г.1)	8 000
Д. Научное руководство ВКР, тема которой отнесена к приоритетным в соответствии с Программой развития НГУЭУ до 2032 г. и локальными нормативными актами	Д.1. В зависимости от полученной положительной оценки и иных характеристик ВКР, установленных локальными нормативными актами, за ВКР	не менее 3 000 <sup>11</sup>
	Д.2. При трудоустройстве выпускника в организацию по профилю темы до окончания календарного года, в котором была осуществлена защита ВКР	не менее 3 000 <sup>11</sup>
Е. Научное руководство ВКР, выполненной обучающимся – иностранным гражданином (за исключением стран СНГ), в соответствии с требованиями локальных нормативных актов	В зависимости от полученной положительной оценки, за ВКР	не менее 2 000 <sup>11</sup>
<b>1.4.3. Научно-исследовательская и инновационная деятельность</b>		
А. Публикация в научных изданиях, подтвержденная документально (копия первой страницы издания, статьи, а также страницы с выходными данными издания, либо ссылка на официальный сайт издания или сайт Научной электронной библиотеки)	Публикация <sup>11</sup> в научных изданиях, индексируемых в базе Web of Science, входящих в квартал:	
	Q1	80 000
	Q2	64 000
	Q3	48 000
	Q4	36 000
	Q	32 000
	ESCI	28 000
	Публикация <sup>12</sup> в научных изданиях, индексируемых в базе Scopus, входящих в квартал:	
	Q1	60 000
	Q2	50 000
Q3	40 000	
Q4	30 000	
Публикация в научных изданиях, включенных в базу данных RSCI и (или) ядро РИНЦ		28 000
Публикация в научных изданиях, включенных в перечень ВАК: из перечня К1 или с импакт-фактором более 0,7 на дату публикации из перечня К2 из перечня К3		18 000
		12 000
		8 000
Публикация в зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях		5 000, но не более 3
Публикация в сборниках научных конференций и в иных научных изданиях, включенных в РИНЦ		500, но не более 4
Б. Очное выступление с докладом на научных международных, всероссийских, межрегиональных или региональных мероприятиях, подтвержденное программой, публикацией доклада или тезисов (пропорционально авторскому вкладу или коэффициенту участия)	Выступление с пленарным докладом	4 000, но не более 2
	Выступление с секционным или стендовым докладом	2 500, но не более 2
В. Получение патента на Работодателя	Получение патента на изобретение или полезную модель	10 000
Г. Регистрация результата интеллектуальной деятельности Работника на Работодателя	Подготовка для представления в Роспатент: программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем	10 000
	Подготовка документов для получения свидетельства о регистрации электронного ресурса для представления в уполномоченный орган (организацию)	5 000
Д. Публикация монографии, подтвержденная представлением экземпляра либо ссылкой	Публикация монографии объемом не менее 10 п.л. (наличие ISBN, не менее 2-х рецензентов) <sup>12</sup>	20 000
	Присуждение ученой степени кандидата наук	30 000
Е. Научное руководство подготовкой диссертации, подтвержденное ссылкой на приказ ВАК и копией страницы автореферата с указанием руководителя	Присуждение ученой степени кандидата наук	30 000
	Присуждение ученой степени доктора наук	60 000
Ж. Рецензирование диссертаций (авторефератов диссертаций), подтвержденное копией отзыва, первых двух страниц автореферата, при согласовании руководителем научной школы, ректором или проректором, курирующим научную деятельность	Подготовка и направление работником, имеющим ученую степень, отзыва на автореферат диссертации, за отзыв	800, но не более 3
	Подготовка работником, имеющим ученую степень, отзыва официального оппонента, ведущей организации на диссертацию, за отзыв	3 000
<b>1.4.4. Научно-исследовательская, внеучебная, воспитательная, проектная деятельность обучающихся</b>		
Подготовка (руководство, консультирование) обучающихся (команд) к очному участию в конференциях, конкурсах, олимпиадах, форумах, выставках, чемпионатах, соревнованиях, иных мероприятиях, перечень которых утвержден локальным нормативным актом, подтвержденное копией документа о победе (участии), а также копией доклада, статьи (при	Подготовка обучающихся (команды) к очному участию в мероприятии, за обучающегося (команду, проект)	не менее 2 000
	Присуждение обучающемуся (команде) звания победителя (призера) в очных мероприятиях, за обучающегося – в мероприятиях с индивидуальным участием либо за команду – в мероприятиях с командным участием	не менее 3 000

<sup>10</sup> Локальным нормативным актом может быть установлен повышающий коэффициент при получении оценки «отлично» и (или) при выполнении дополнительных показателей ВКР.

<sup>11</sup> Указаны суммы для публикаций типа Article, Book Chapter, Review. Для публикаций типа Proceeding Paper, Conference Paper, Note применяется коэффициент 0,5.

<sup>12</sup> Для монографий, изданных не в НГУЭУ, применяется коэффициент 0,5. Указанный коэффициент может не применяться, либо может применяться повышенный коэффициент до 1,5 по представлению Научно-технического совета Университета.

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
наличии). Руководство обучающимися подтверждается документально, либо руководителем СП <sup>13</sup>		
<b>1.4.5. Имиджевая деятельность, экспертная и общественная работа</b>		
А. Повышение имиджа и популяризация НГУЭУ в средствах массовой информации (далее СМИ) <sup>14</sup> , подтвержденное видео / аудио записью, бумажной копией статей, гиперссылками, посредством выступления, интервью, комментария в сфере профессиональной деятельности (при условии аффилиации с НГУЭУ)	Интервью или выступления на теле- и радиоканалах	1 500, но не более 3
	Интервью или статьи в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	1 000, но не более 3
	Экспертное мнение (цитирование) в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	500, но не более 3
Б. Работа в действующих наблюдательных и общественных советах (комиссиях), рабочих и экспертных группах, подтвержденное копиями протоколов заседаний в течение отчетного периода, иными документами, подтверждающими фактическое участие работника	Участие в заседаниях и иные формы участия в работе действующих наблюдательных и общественных советов, комиссий, рабочих и экспертных групп, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, уполномоченных в сфере науки, высшего образования, других профессиональных областей, в том числе в качестве сертифицированного эксперта, за совет (комиссию), независимо от количества заседаний (иных форм участия)	3 000, но не более 2

1.5. Выполнение проектных задач, внеплановых работ и поручений, а также выполнение научно-исследовательских работ, участие в оказании информационно-консультационных услуг, образовательных услуг по реализации программ дополнительного образования по договорам Университета с третьими лицами<sup>15</sup>.

2. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных п. 1.4 настоящего Приложения, рассчитывается путем умножения суммы предусмотренных за выполнение соответствующих показателей баллов на цену балла. Цена 1 балла составляет 1 рубль, если приказом ректора не установлена более высокая цена балла.
3. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.п. 1.3, 1.4 настоящего Приложения, начисляются при условии соблюдения требований, указанных в п.п. 1.1, 1.2 настоящего Приложения.
4. Работнику могут устанавливаться другие выплаты в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Университета.
5. Сбор информации о выполнении Работниками поручений и работ осуществляется не реже 3-х раз в год. Отчетный период, форма и порядок предоставления информации устанавливается приказом ректора. Отчетный период может составлять от 3 до 5 календарных месяцев. В отдельных случаях, в том числе в связи с окончанием трудового договора, продолжительность отчетного периода может быть изменена.
6. В целях проверки качества и объема выполненных Работником поручений и работ, а также достоверности представленных данных, Работодатель вправе запрашивать у Работника и его непосредственного руководителя дополнительную информацию и документы.
7. Если в отчетном периоде Работник выполнял у Работодателя другую работу на основании другого трудового договора, стимулирующие выплаты, предусмотренные п. 1.4 настоящего Приложения, производятся однократно (по одному трудовому договору Университета с Работником). Ограничения, установленные на результаты работ в течение отчетного периода подпунктами 1.4.4, 1.4.5 п. 1.4 настоящего Приложения, учитываются по одному трудовому договору с Работником и не зависят от размера ставки.
8. Если в течение отчетного периода изменялся объем работы Работника (доля ставки), то фактически выполненный объем работ и поручений рассчитывается пропорционально времени, отработанному на соответствующих ставках.
9. Ответственность за достоверность и своевременность предоставления информации о выполнении Работником показателей эффективности деятельности для расчета и назначения стимулирующей выплаты несет Работник.
10. Если Работником в установленные сроки не была предоставлена информация о выполнении отдельных показателей эффективности, предусмотренных п. 1.4 настоящего Приложения, Работник имеет право предоставить данную информацию одновременно с предоставлением информации за следующий отчетный период, при этом не нарушая количественные ограничения в отношении предельных объемов поручений и работ за отчетный период, установленные п.1.4 настоящего Приложения. Показатели эффективности, выполненные в отчетном периоде с превышением количественных ограничений в отношении предельных объемов поручений и работ, установленных п. 1.4 настоящего Приложения, не принимаются к зачету ни в отчетном, ни в следующих за отчетным периодах.
11. Выплата заработной платы Работнику производится не реже двух раз в месяц седьмого и двадцать второго числа каждого месяца.
12. Стимулирующие выплаты, установленные п. 1.4 настоящего Приложения, производятся не позднее чем в день выплаты заработной платы за второй месяц, следующий за окончанием отчетного периода.

<sup>13</sup> Локальным нормативным актом может быть установлен повышающий коэффициент при начислении стимулирующей выплаты в зависимости от характеристик мероприятия и вклада руководителя.

<sup>14</sup> Под средствами массовой информации (СМИ) понимаются зарегистрированные в качестве СМИ: телеканал, радиоканал, периодические печатные издания, тираж которых не менее 1 тысячи экземпляров; сетевые издания (сайты в сети Интернет), за исключением СМИ, учредителем которых является Университет.

<sup>15</sup> Размер и порядок начисления стимулирующих выплат определяется локальными нормативными актами.

## Приложение В.2

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО "НГУЭУ" (приложение В к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

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

1. Выплаты стимулирующего характера работникам, занимающим должности заведующего кафедрой, устанавливаются при наличии следующих оснований:

1.1. Соответствие Работника по п.1.3. настоящего Приложения – на дату установления стимулирующей выплаты, по п.1.4. настоящего приложения – на конец отчетного периода квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, федеральных государственных образовательных стандартах, подтвержденное документами, представленными Работодателю.

1.2. Соблюдение Работником условий трудового договора.

1.3. Наличие у Работника документально подтвержденного уровня знаний, квалификации, квалификационных категорий, ученых званий, ученой степени в соответствии с таблицей<sup>1</sup>:

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Минимальный размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.3.1. За наличие квалификационной категории, званий, ученой степени, знаков отличия	Наличие действующей квалификационной категории, звания, ученой степени, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением, сертификатом, иным официальным документом (ссылкой на документ)	А. Доктор наук	10 000 (12 000)
		Б. Ученое звание «Доцент»	4 000 (4 800)
		В. Ученое звание «Профессор»	8 000 (9 600)
		Г. Звание «Мастер спорта» <sup>2</sup>	3 500 (4 200)
		Д. Звание «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Тренер высшей категории» <sup>2</sup>	5 000 (6 000)
		Е. Статус эксперта, включенного в реестр Рособрнадзора для проведения государственной аккредитации и контрольных мероприятий	1 800 (2 160)
1.3.2. За уровень владения иностранным языком	Уровень владения иностранным языком (английский, немецкий, французский, китайский, японский), подтвержденный документом уполномоченной организации <sup>4</sup>	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком <sup>5</sup>	2 000 (2 400)
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	800 (960)
		«Средний» уровень владения иностранным языком	500 (600)
		Индекс Хирша от 4 до 5	3 000 (3 600)

<sup>1</sup> Выплаты по п. 1.3 настоящего Приложения устанавливаются по заявлению Работника или уполномоченного работника Университета в следующем порядке:  
 – по п.п. 1.3.1, 1.3.2 таблицы – при наличии нескольких званий, ученых степеней или ученых званий или при владении несколькими языками, выплата устанавливается в размере, соответствующем максимальному значению (выплаты не суммируются);  
 – по п.п. «А» - «Д» п. 1.3.1 таблицы – с даты присвоения степени (звания) до окончания действия трудового договора, начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего приложения;  
 – по п.п. «Е», «Ж» п. 1.3.1 таблицы, 1.3.2, 1.3.5 таблицы – с даты подачи заявления и соответствующих документов до окончания действия трудового договора, но: по п.1.3.2 таблицы – не более 5 лет с даты выдачи подтверждающего документа, по п.1.3.5 таблицы – не более 18 месяцев с момента установления; начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего приложения;  
 – по п.п. 1.3.3, 1.3.4 таблицы – ежегодно на период с 1 февраля (или позднее при изменении показателя) до 31 января следующего года (или ранее до даты окончания действия трудового договора), начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего приложения;  
 – по п.п. 1.3.3, 1.3.4 таблицы осуществляются при условии аффилиации с Университетом, в том числе профиля автора в Научной электронной библиотеке (elibrary.ru), по п. 1.3.4 таблицы – пропорционально количеству аффилиаций;  
 – по п. 1.3.5 таблицы не осуществляются в отношении внешних совместителей;  
 – осуществляются пропорционально доле занимаемой ставки;  
 – прекращаются при отмене, отзыве, окончании срока действия подтверждающих документов;  
 – осуществляются в размерах, указанных в таблице, если приказом ректора к выплатам или к их отдельным видам не установлен повышающий коэффициент.

<sup>2</sup> Устанавливается только для работников кафедры физического воспитания и спорта при наличии спортивного звания, присвоенного в соответствии с законодательством РФ, стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР

<sup>3</sup> Полный перечень квалификаций и званий утверждается приказом ректора ежегодно по представлению Ученого совета Университета.

<sup>4</sup> Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Для любого иностранного языка	Английский					Французский			Немецкий			Китайский		Японский
	CEFR	TOEFL iBT	IELTS	ESOL, BEC	TKT, CLIL	BULATS	DALF C1 C2	DELF A1, A2, B1, B2	DFP C1	DaF	Deutsch für den Beruf	BULATS	HSK	BCT	JLPT
«Продвинутый»	C1-C2	95-120	7-9	C1-C2	4	75-100	51-100		90-100	90-100	90-100	90-100	5-6	300	N1
«Высокий»	B2	72-94	5,5-6,5	B2	3	60-74		B2	70-89	80-89	80-89	75-89	3-4	200	N2
«Средний»	B1	42-71	4-5	B1	2	40-59		A1, A2, B1	55-69	60-79	60-79	60-74	1-3	180	N3

<sup>5</sup> Получение степени PhD MD на иностранном языке в зарубежном образовательном или научном учреждении, или получение квалификации «переводчик» не ранее 5 лет до назначения выплаты, приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Минимальный размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб. (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.3.3. За значение индекса Хирша по ядру РИНЦ	Индекс Хирша по ядру РИНЦ на основании информации в Научной электронной библиотеке elibrary.ru	Индекс Хирша от 6 и выше	6 000 (7 200)
1.3.4. За наличие публикаций в базах Scopus, Web of Science, в изданиях: индексируемых в ядре РИНЦ и из перечня ВАК (К1, К2); входящих в ядро РИНЦ	Количество публикаций в базах Scopus и (или) Web of Science за последние 5 лет (включая текущий год, в котором устанавливается стимулирующая выплата) с учетом авторского вклада и количества аффилиаций	Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад (с учетом аффилиаций) более 5	4 000 (4 800)
		Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад не менее 0,7 за предшествующий год, либо не менее 1,4 суммарно за текущий (в котором устанавливается выплата) и предшествующий год	8 000 (9 600)
		Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад не менее 2,0 за предшествующий год, либо не менее 4,0 суммарно за текущий (в котором устанавливается выплата) и предшествующий год	12 000 (14 400)
1.3.5. За успешную защиту диссертации в период после 31.12.2023	Присуждение ученой степени доктора наук	При общем стаже работы в Университете на момент защиты не менее 3 лет	10 000 (12 000)
		При общем стаже работы в Университете на момент защиты менее 3 лет	5 000 (6 000)

1.4. Выполнение в отчетном периоде показателей эффективности деятельности, подтвержденное документально, в соответствии с таблицей<sup>7</sup>:

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
<b>1.4.1. Получение знаков отличия</b>		
Получение после 31.12.2023 знака, подтвержденное соответствующим документом	Присуждение золотого знака ГТО	1 500
	Присуждение серебряного знака ГТО	1 000
	Присуждение бронзового знака ГТО	500
<b>1.4.2. Образовательная, учебно-методическая деятельность</b>		
А. Разработка <sup>8</sup> и обновление <sup>9</sup> учебно-методических материалов, подтвержденные листом изменений (для обновленных документов) и размещением на сайте НГУЭУ утвержденного документа (при условии выполнения в сроки, предусмотренные локальными нормативными актами)	Разработка общей характеристики, компетентностной модели, учебного плана и аннотаций рабочих программ дисциплин (РПД) ОПОП ВО, за комплект	7 000
	Обновление общей характеристики, компетентностной модели, учебного плана и аннотаций РПД ОПОП ВО, за комплект	2 200
	Разработка программы государственной итоговой аттестации (ГИА), программ всех видов практики, программ воспитательной работы, ФОС по дисциплине (вне зависимости от ОП), всем видам практики, ГИА вне зависимости от года набора, за единицу	2 000
	Разработка РПД, методических указаний по выполнению всех видов самостоятельной работы вне зависимости от ОП, года набора, за единицу	1 500
	Обновление всех видов учебно-методических материалов (рабочая программа, ФОС, методические указания), за единицу	500
	Б. Публикация печатного учебного издания (учебник, учебное пособие и др.), при условии передачи исключительных прав Работодателю	Учебное издание, являющееся авторским, за печатный лист
Учебное издание, если автор является составителем, за печатный лист		1 500, но не более 20
Переиздание учебного издания в случае дополнения, переработки, исправления, за печатный лист		300, но не более 20

<sup>6</sup> В расчет принимаются публикации типа Article, Book Chapter, Review. Для публикаций типа Proceeding Paper, Conference Paper, Note применяется коэффициент 0,5. Для публикаций, индексируемых Web of Science применяется коэффициент 1,8, индексируемых Scopus – 1,5.

<sup>7</sup> Начисление баллов по п. 1.4 настоящего Приложения:

- не осуществляется в отношении выполненных поручений и работ, профинансированных за счет внутренних грантов, а также в рамках иных механизмов финансирования деятельности Университета (если иное не предусмотрено условиями внутреннего гранта, либо другого механизма финансирования);
- по пунктам 1.4.2 – 1.4.4 настоящего Приложения осуществляется пропорционально авторскому вкладу или коэффициенту участия (если вклад авторов или коэффициент участия не определен, то вклад определяется пропорционально числу авторов/организаторов);
- по п.п. 1.4.1, 1.4.3 настоящего Приложения не применяется в отношении внешних совместителей;
- по п.п. «А», «Б», «Д» п. 1.4.3 настоящего Приложения количество баллов увеличивается на 20% при публикации (докладе) на иностранном языке;
- по п.п. «А», «Б» п. 1.4.3 настоящего Приложения количество баллов увеличивается на 30% при наличии зарубежного (аффилированного с иностранной организацией) соавтора;
- по п.п. «А», «Б» п. 1.4.3 настоящего Приложения не осуществляется в случаях: а) включения Научно-техническим советом Университета издания (мероприятия) в список nereкомендуемых. Список доводится до работников не позднее чем за 3 месяца до его вступления в силу; б) если объем публикации ниже, чем установлено Научно-техническим советом;
- по пунктам 1.4.2 – 1.4.5 настоящего Приложения осуществляется при условии аффилиации с Университетом, по «А», «Б» п. 1.4.3 настоящего Приложения – пропорционально количеству аффилиаций.

<sup>8</sup> Под разработкой учебно-методических материалов понимается создание силами работника качественно нового документа или содержательное изменение ранее разработанного более чем на 30%. К разработке учебно-методических материалов не относятся материалы с синонимичным названием, имеющие одинаковое содержание; материалы, содержание которых является частью ранее разработанных материалов; материалы, разработанные для нескольких направлений, специальностей и/или профилей подготовки, имеющие одинаковое (на 70% и более) содержание. В случае, если материалы разрабатываются работником частично, приказом может быть установлен понижающий коэффициент.

<sup>9</sup> Под обновлением учебно-методических материалов понимается их содержательное изменение до 30% силами работника в части: результатов обучения (компетенций) и соответственно показателей и критериев оценивания компетенций; названия и/или содержания тем дисциплины (практики); форм и/или заданий текущего/промежуточного контроля; тем курсовых проектов (работ) или требований к их внутреннему наполнению; заданий по контрольным работам. В случае, если материалы обновляются работником частично, приказом может быть установлен понижающий коэффициент.

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
В. Победа в конкурсах преподавателей ВО (учебных изданий, ВКР и т.д.), включенных в перечень, утвержденный приказом, подтвержденная копией диплома победителя (призера)	Присуждение диплома победителя (призера) в конкурсах, включенных в перечень	не менее 3 000
Г. Научное руководство ВКР в формате «Стартап как диплом» в соответствии с требованиями локальных нормативных актов	Г.1. ВКР в формате «Стартап как диплом», выполненная в соответствии с требованиями локальных нормативных актов, за ВКР	не менее 3 000 <sup>10</sup>
	Г.2. При регистрации стартапа в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя или самозанятого до окончания календарного года (дополнительно к п. Г.1)	8 000
Д. Научное руководство ВКР, тема которой отнесена к приоритетным в соответствии с Программой развития НГУЭУ до 2032 г. и локальными нормативными актами	Д.1. В зависимости от полученной положительной оценки и иных характеристик ВКР, установленных локальными нормативными актами, за ВКР	не менее 3 000 <sup>11</sup>
	Д.2. При трудоустройстве выпускника в организацию по профилю темы до окончания календарного года, в котором была осуществлена защита ВКР	не менее 3 000 <sup>11</sup>
Е. Научное руководство ВКР, выполненной обучающимся – иностранным гражданином (за исключением стран СНГ), в соответствии с требованиями локальных нормативных актов	В зависимости от полученной положительной оценки, за ВКР	не менее 2 000 <sup>11</sup>
<b>1.4.3. Научно-исследовательская и инновационная деятельность</b>		
А. Публикация в научных изданиях, подтвержденная документально (копия первой страницы издания, статьи, а также страницы с выходными данными издания, либо ссылка на официальный сайт издания или сайт Научной электронной библиотеки)	Публикация <sup>11</sup> в научных изданиях, индексируемых в базе Web of Science, входящих в квартиль:	
	Q1	80 000
	Q2	64 000
	Q3	48 000
	Q4	36 000
	Q	32 000
	ESCI	28 000
	Публикация <sup>12</sup> в научных изданиях, индексируемых в базе Scopus, входящих в квартиль:	
	Q1	60 000
	Q2	50 000
Q3	40 000	
Q4	30 000	
Публикация в научных изданиях, включенных в базу данных RSCI и (или) ядро РИНЦ		28 000
Публикация в научных изданиях, включенных в перечень ВАК: из перечня К1 или с импакт-фактором более 0,7 на дату публикации из перечня К2 из перечня К3		18 000
		12 000
Публикация в зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях		5 000, но не более 3
Публикация в сборниках научных конференций и в иных научных изданиях, включенных в РИНЦ		500, но не более 4
Б. Очное выступление с докладом на научных международных, всероссийских, межрегиональных или региональных мероприятиях, подтвержденное программой, публикацией доклада или тезисов (пропорционально авторскому вкладу или коэффициенту участия)	Выступление с пленарным докладом	4 000, но не более 2
	Выступление с секционным или стендовым докладом	2 500, но не более 2
В. Получение патента на Работодателя	Получение патента на изобретение или полезную модель	10 000
Г. Регистрация результата интеллектуальной деятельности Работника на Работодателя	Подготовка для представления в Роспатент: программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем	10 000
	Подготовка документов для получения свидетельства о регистрации электронного ресурса для представления в уполномоченный орган (организацию)	5 000
Д. Публикация монографии, подтвержденная представлением экземпляра либо ссылкой	Публикация монографии объемом не менее 10 п.л. (наличие ISBN, не менее 2-х рецензентов) <sup>12</sup>	20 000
Е. Научное руководство подготовкой диссертации, подтвержденное ссылкой на приказ ВАК и копией страницы автореферата с указанием руководителя	Присуждение ученой степени кандидата наук	30 000
	Присуждение ученой степени доктора наук	60 000
Ж. Рецензирование диссертаций (авторефератов диссертаций), подтвержденное копией отзыва, первых двух страниц автореферата, при согласовании руководителем научной школы, ректором или проректором, курирующим научную деятельность	Подготовка и направление работником, имеющим ученую степень, отзыва на автореферат диссертации, за отзыв	800, но не более 3
	Подготовка работником, имеющим ученую степень, отзыва официального оппонента, ведущей организации на диссертацию, за отзыв	3 000
<b>1.4.4. Научно-исследовательская, внеучебная, воспитательная, проектная деятельность обучающихся</b>		
Подготовка (руководство, консультирование) обучающихся (команд) к очному участию в конференциях, конкурсах, олимпиадах, форумах, выставках, чемпионатах, соревнованиях, иных мероприятиях, перечень которых утвержден локальным нормативным актом, подтвержденное копией документа о победе (участии), а также копией доклада, статьи (при наличии). Руководство обучающимися подтверждается документально, либо руководителем СП <sup>13</sup>	Подготовка обучающихся (команды) к очному участию в мероприятии, за обучающегося (команду, проект)	не менее 2 000
	Присуждение обучающемуся (команде) звания победителя (призера) в очных мероприятиях, за обучающего – в мероприятиях с индивидуальным участием либо за команду – в мероприятиях с командным участием	не менее 3 000
<b>1.4.5. Имиджевая деятельность, экспертная и общественная работа</b>		
	Интервью или выступления на теле- и радиоканалах	1 500, но не более 3
	Интервью или статьи в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	1 000, но не более 3

<sup>10</sup> Локальным нормативным актом может быть установлен повышающий коэффициент при получении оценки «отлично» и (или) при выполнении дополнительных показателей ВКР.

<sup>11</sup> Указаны суммы для публикаций типа Article, Book Chapter, Review. Для публикаций типа Proceeding Paper, Conference Paper, Note применяется коэффициент 0,5.

<sup>12</sup> Для монографий, изданных не в НГУЭУ, применяется коэффициент 0,5. Указанный коэффициент может не применяться, либо может применяться повышенный коэффициент до 1,5 по представлению Научно-технического совета Университета.

<sup>13</sup> Локальным нормативным актом может быть установлен повышающий коэффициент при начислении стимулирующей выплаты в зависимости от характеристик мероприятия и вклада руководителя.

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
А. Повышение имиджа и популяризация НГУЭУ в средствах массовой информации (далее СМИ) <sup>14</sup> , подтвержденное видео / аудио записью, бумажной копией статей, гиперссылками, посредством выступления, интервью, комментария в сфере профессиональной деятельности (при условии аффилиации с НГУЭУ)	Экспертное мнение (цитирование) в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	500, но не более 3
Б. Работа в действующих наблюдательных и общественных советах (комиссиях), рабочих и экспертных группах, подтвержденное копиями протоколов заседаний в течение отчетного периода, иными документами, подтверждающими фактическое участие работника	Участие в заседаниях и иные формы участия в работе действующих наблюдательных и общественных советов, комиссий, рабочих и экспертных групп, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, уполномоченных в сфере науки, высшего образования, других профессиональных областей, в том числе в качестве сертифицированного эксперта, за совет (комиссию), независимо от количества заседаний (иных форм участия)	3 000, но не более 2

1.5. Выполнение проектных задач, внеплановых работ и поручений, а также выполнение научно-исследовательских работ, участие в оказании информационно-консультационных услуг, образовательных услуг по реализации программ дополнительного образования по договорам Университета с третьими лицами<sup>15</sup>.

1.6. Выполнение утвержденных в соответствии с локальными нормативными актами планов (показателей) деятельности кафедры, которой руководит Работник.

1.7. Качественное выполнение Работником административных функций:

	Критерии качественного выполнения административных функций заведующего кафедрой	Количество баллов (Б)
1	<b>Блок «Кадры»:</b> в отношении работников кафедры (своевременное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений, объявление конкурсов для выборных должностей, распределение нагрузки, обеспечение и контроль проведения педагогическими работниками учебных занятий, обеспечение повышения квалификации и прохождения работниками медицинских осмотров и т.д.)	$\sum B(K \text{ адм})$
2	<b>Блок «Студенты»</b> в отношении обучающихся кафедры / обучающихся по дисциплинам кафедры (своевременная проверка работ обучающихся, закрытие ведомостей, организация практик, подготовка и проведение промежуточной аттестации и ГЭК, обеспечение участия в процедурах внешней оценки качества образования, организация информационной работы со студентами, отсутствие обоснованных жалоб со стороны студентов, формирование учебных групп (среднее число студентов в учебной группе) и т.д.)	$\sum B(C \text{ адм})$
3	<b>Блок «Дисциплины»</b> в отношении дисциплин, закрепленных за кафедрой (своевременная подготовка и актуализация учебно-методических материалов и т.д.)	$\sum B(D \text{ адм})$
4	<b>Блок «Исследования и инновации»</b> в отношении организации исследований и инновационных разработок в рамках тематической направленности дисциплин кафедры (публикации работников в изданиях, входящих в ядро РИНЦ и (или) ВАК (К1, К2), подготовка и подача заявлений на гранты, регистрацию результатов интеллектуальной деятельности и т.д.)	$\sum B(I \text{ адм})$

Сумма ежемесячной стимулирующей выплаты (ЕСВ) по показателям, указанным в Таблице п.1.7, рассчитывается по формуле  $ЕСВ(N \text{ адм}) = П \text{ адм} * \sum(N \text{ адм} * \sum k(N \text{ адм}) * \sum B(N \text{ адм}))$ , где:

N адм принимает значения: К адм – базовая сумма по блоку показателей администрирования «Кадры»; С адм – базовая сумма по блоку показателей администрирования «Студенты», Д адм – базовая сумма по блоку показателей администрирования «Дисциплины», И адм – базовая сумма по блоку показателей администрирования «Исследования и инновации»; k(N адм) – повышающие и понижающие коэффициенты по каждому блоку показателей, B(N адм) – баллы по каждому блоку показателей, П адм – коэффициент наличия программы развития кафедры.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты рассчитывается два раза в год начиная с 01.03.2024 по состоянию на 1 ноября и 1 марта каждого года и устанавливается при условии достижения минимального значения баллов по каждому блоку показателей.

Методика расчета базовых сумм (в рублях) К адм, С адм, Д адм и И адм, коэффициентов k(N адм) и П адм, баллов по блокам показателей B(N адм) и минимальных баллов, требуемых для начисления стимулирующей выплаты  $B_{\min}(N \text{ адм})$ , устанавливается локальным нормативным актом.

1.8. Выполнение Работником задач, связанных с развитием кафедры:

	Критерии (показатели) развития кафедры	Количество баллов (Б)
1	<b>Блок «Кадры»:</b> в отношении работников кафедры (повышение острепенности и категоричности, инициативное повышение квалификации, привлечение педагогических работников из числа молодежи, из числа практиков, победа работников в конкурсах и т.д.)	$\sum B(K \text{ разв})$
2	<b>Блок «Студенты»</b> в отношении обучающихся кафедры / обучающихся по дисциплинам кафедры (качество контингента, результаты внутренней и внешней оценки качества образования, вовлечение обучающихся в проекты, подготовка ВКР как стартап, подготовка ВКР по востребованным тематикам, индивидуализация образования, победа студентов в конкурсах по профилю кафедры и т.д.)	$\sum B(C \text{ разв})$
3	<b>Блок «Дисциплины»</b>	$\sum B(D \text{ разв})$

<sup>14</sup> Под средствами массовой информации (СМИ) понимаются зарегистрированные в качестве СМИ: телеканал, радиоканал, периодические печатные издания, тираж которых не менее 1 тысячи экземпляров; сетевые издания (сайты в сети Интернет), за исключением СМИ, учредителем которых является Университет.

<sup>15</sup> Размер и порядок начисления стимулирующих выплат определяется локальными нормативными актами.

	в отношении дисциплин, закрепленных за структурным подразделением (подготовка новых учебно-методических материалов, разработка электронных учебных курсов, создание онлайн-курсов и их размещение на ГИС СЦОС, организация сетевого взаимодействия, организация программ дополнительного образования и т.д.)	
4	<b>Блок «Исследования и инновации»</b> в отношении организации исследований и инновационных разработок в рамках тематической направленности дисциплин кафедры (вовлечение педагогических работников кафедры, в том числе из числа молодежи, в выполнение НИР, грантов и т.д.)	∑Б(И разв)

Сумма разовой стимулирующей выплаты (РСВ) по показателям, указанным в Таблице п.1.8, рассчитывается по формуле  $РСВ(N \text{ разв}) = \Pi \text{ разв} * \sum(N \text{ разв} * \sum k(N \text{ разв}) * \sum Б(N \text{ разв}))$ , где:

N разв принимает значения: К разв – базовая сумма по блоку показателей развития «Кадры»; С разв – базовая сумма по блоку показателей развития «Студенты»; Д разв – базовая сумма по блоку показателей развития «Дисциплины»; И разв – базовая сумма по блоку показателей развития «Исследования и инновации»; k(N разв) – повышающие и понижающие коэффициенты по каждому блоку показателей развития, Б(N разв) – баллы по каждому блоку показателей развития, П разв – коэффициент выполнения программы развития кафедры (рассчитывается с 1.01.2025).

Размер разовой стимулирующей выплаты рассчитывается два раза в год в течение одного месяца после окончания учебного семестра и выплачивается при условии набора минимального значения баллов  $B_{min}(N \text{ разв})$ .

Методика расчета базовых сумм (в рублях) К разв, С разв, Д разв и И разв, коэффициентов k(N разв) и П разв, баллов по блокам показателей Б(N разв) и минимальных баллов, требуемых для начисления стимулирующей выплаты  $B_{min}(N \text{ разв})$ , устанавливается локальным нормативным актом.

2. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных п. 1.4 настоящего Приложения, рассчитывается путем умножения суммы предусмотренных за выполнение соответствующих показателей баллов на цену балла. Цена 1 балла составляет 1 рубль, если приказом ректора не установлена более высокая цена балла.

3. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.п. 1.3, 1.4, 1.7, 1.8 настоящего Приложения, начисляются при условии соблюдения требований, указанных в п.п. 1.1, 1.2 настоящего Приложения.

4. Работнику могут устанавливаться другие выплаты в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Университета.

5. Сбор информации о выполнении Работниками поручений и работ по п.1.4 настоящего Приложения осуществляется не реже 3-х раз в год. Отчетный период, форма и порядок предоставления информации устанавливается приказом ректора. Отчетный период может составлять от 3 до 5 календарных месяцев. В отдельных случаях, в том числе в связи с окончанием трудового договора, продолжительность отчетного периода может быть изменена.

6. В целях проверки качества и объема выполненных Работником поручений и работ, а также достоверности представленных данных, Работодатель вправе запрашивать у Работника и его непосредственного руководителя дополнительные информацию и документы.

7. Если в отчетном периоде Работник выполнял у Работодателя другую работу на основании другого трудового договора, стимулирующие выплаты, предусмотренные п. 1.4 настоящего Приложения, производятся однократно (по одному трудовому договору Университета с Работником). Ограничения, установленные на результаты работ в течение отчетного периода подпунктами 1.4.4, 1.4.5 п. 1.4 настоящего Приложения, учитываются по одному трудовому договору с Работником и не зависят от размера ставки.

8. Стимулирующие выплаты по пп. 1.7, 1.8 настоящего Приложения также устанавливаются работнику, исполняющему обязанности по должности заведующего кафедрой.

9. Если в течение отчетного периода изменялся объем работы Работника (доля ставки), то фактически выполненный объем работ и поручений рассчитывается пропорционально времени, отработанному на соответствующих ставках.

10. Ответственность за достоверность и своевременность предоставления информации о выполнении Работником показателей эффективности деятельности для расчета и назначения стимулирующей выплаты несет Работник, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами.

11. Если Работником в установленные сроки не была предоставлена информация о выполнении отдельных показателей эффективности, предусмотренных пп. 1.4, 1.8 настоящего Приложения, Работник имеет право предоставить данную информацию одновременно с предоставлением информации за следующий отчетный период, при этом не нарушая количественные ограничения в отношении предельных объемов поручений и работ за отчетный период, установленные п.1.4 настоящего Приложения. Показатели эффективности, выполненные в отчетном периоде с превышением количественных ограничений в отношении предельных объемов поручений и работ, установленных п. 1.4 настоящего Приложения, не принимаются к зачету ни в отчетном, ни в следующих за отчетным периодах.

12. Выплата заработной платы Работнику производится не реже двух раз в месяц седьмого и двадцать второго числа каждого месяца.

13. Стимулирующие выплаты, установленные пп. 1.4, 1.8 настоящего Приложения, производятся не позднее чем в день выплаты заработной платы за второй месяц, следующий за окончанием отчетного периода.

## Приложение В.3

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО "НГУЭУ" (приложение В к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

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

1. Выплаты стимулирующего характера преподавателям, реализующим программы среднего профессионального образования, устанавливаются при наличии следующих оснований:
  - 1.1. Соответствие Работника по п.1.3 настоящего Приложения – на дату установления стимулирующей выплаты, по п. 1.4 настоящего Приложения – на конец отчетного периода квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, федеральных государственных образовательных стандартах, подтвержденное документами, представленными Работодателю.
  - 1.2. Соблюдение работником условий трудового договора.
  - 1.3. Наличие у Работника документально подтвержденного уровня знаний, квалификации, квалификационных категорий, званий, ученой степени в соответствии с таблицей<sup>1</sup>:

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Минимальный размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб. (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.3.1. За наличие квалификационной категории, званий, ученой степени, знаков отличия	Наличие действующей квалификационной категории, звания, ученой степени, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением, сертификатом, иным официальным документом (ссылкой на документ)	А. Первая квалификационная категория	2 500 (3 000)
		Б. Высшая квалификационная категория	5 000 (6 000)
		В. Кандидат наук	10 000 (12 000)
		Г. Доктор наук	22 000 (26 400)
		Д. Ученое звание «Доцент»	4 000 (4 800)
		Е. Ученое звание «Профессор»	8 000 (9 600)
		Ж. Звание «Мастер спорта» <sup>2</sup>	3 500 (4 200)
		З. Звание «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Тренер высшей категории» <sup>2</sup>	5 000 (6 000)
1.3.2. За уровень владения иностранным языком	Уровень владения иностранным языком (английский, немецкий, французский, китайский, японский),	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком <sup>5</sup>	2 000 (2 400)
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	800 (960)
		«Средний» уровень владения иностранным языком	500 (600)

<sup>1</sup> Выплаты по п. 1.3 настоящего Приложения устанавливаются по заявлению Работника или уполномоченного работника Университета в следующем порядке:

– по п.п. 1.3.1, 1.3.2 таблицы – при наличии нескольких званий, квалификационных категорий, ученых степеней или ученых званий или при владении несколькими языками, выплата устанавливается в размере, соответствующем максимальному значению (выплаты не суммируются);

– по п.п. «А» – «З» п. 1.3.1 таблицы – с даты присвоения категории, степени, звания (со дня вынесения решения аттестационной комиссией, принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома) до окончания действия трудового договора, начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего Приложения;

– по п.п. «И», «К» п. 1.3.1, 1.3.2, 1.3.5 таблицы – с даты подачи заявления и соответствующих документов до окончания действия трудового договора, но: по п. 1.3.2 таблицы – не более 5 лет с даты выдачи подтверждающего документа, по п. 1.3.5 таблицы – не более 18 месяцев с момента установления; начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего Приложения;

– по п.п. 1.3.3, 1.3.4 таблицы – ежегодно на период с 1 февраля (или позднее при изменении показателя) до 31 января следующего года (или ранее до даты окончания действия трудового договора), начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего Приложения;

– по п.п. «А», «Б», «Ж», «З» п. 1.3.1 таблицы осуществляются пропорционально доле занимаемой ставки. Размер выплат указан из расчета одной ставки заработной платы. При замещении Работником менее чем одной ставки сумма выплаты пропорционально уменьшается. При выполнении Работником учебной (преподавательской) работы в объеме, превышающем установленную норму часов за ставку заработной платы (с учетом объема работы (доли ставки)), выплата производится пропорционально установленному размеру ставки заработной платы (должностного оклада), увеличенному пропорционально объему учебной (преподавательской) работы, фактически определенному в соответствии с Приложением к трудовому договору с Работником;

– по п.п. «В» – «Е», «И», «К» п. 1.3.1, 1.3.2 – 1.3.5 таблицы осуществляются пропорционально доле занимаемой ставки. Размер выплат указан из расчета одной ставки заработной платы. При замещении Работником менее чем одной ставки сумма выплаты пропорционально уменьшается. При выполнении Работником учебной (преподавательской) работы в объеме, превышающем установленную норму часов за ставку заработной платы (с учетом объема работы (доли ставки)), размер выплаты не увеличивается;

– по п.п. 1.3.3, 1.3.4 таблицы осуществляются при условии аффилиации с Университетом, в том числе профиля автора в Научной электронной библиотеке (eLibrary.ru), по п. 1.3.4 таблицы – пропорционально количеству аффилиаций;

– по п.п. 1.3.5 таблицы не осуществляются в отношении внешних совместителей;

– прекращаются при отмене, отзыве, окончании срока действия подтверждающих документов;

– осуществляются в размерах, указанных в таблице, если приказом ректора к выплатам или к их отдельным видам не установлен повышающий коэффициент.

<sup>2</sup> Устанавливается только для преподавателей дисциплины «Физическая культура» (или аналогичной) при наличии спортивного звания, присвоенного в соответствии с законодательством РФ, стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР.

<sup>3</sup> Полный перечень квалификаций и званий утверждается приказом ректора ежегодно по представлению Ученого совета Университета.

<sup>5</sup> Получение степени PhD MD на иностранном языке в зарубежном образовательном или научном учреждении, или получение квалификации «переводчик» не ранее 5 лет до назначения выплаты, приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Минимальный размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб. (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
	подтвержденный документом уполномоченной организации <sup>4</sup>		
1.3.3. За значение индекса Хирша по ядру РИНЦ	Индекс Хирша по ядру РИНЦ на основании информации в Научной электронной библиотеке elibrary.ru	Индекс Хирша от 4 до 5	3 000 (3 600)
		Индекс Хирша от 6 и выше	6 000 (7 200)
1.3.4. За наличие публикаций в базах Scopus, Web of Science, в изданиях, индексируемых в ядре РИНЦ и из перечня ВАК (K1, K2); входящих в ядро РИНЦ	Количество публикаций в базах Scopus и (или) Web of Science за последние 5 лет (включая текущий год, в котором устанавливается стимулирующая выплата) с учетом авторского вклада и количества аффилиаций	Г. Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад (с учетом аффилиаций) более 5	4 000 (4 800)
		Д. Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад не менее 0,7 за предшествующий год, либо не менее 1,4 суммарно за текущий (в котором устанавливается выплата) и предшествующий год	8 000 (9 600)
		Е. Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад не менее 2,0 за предшествующий год, либо не менее 4,0 суммарно за текущий (в котором устанавливается выплата) и предшествующий год	12 000 (14 400)
1.3.5. За успешную защиту диссертации в период после 31.12.2023	Присуждение ученой степени кандидата наук	При общем стаже работы в Университете на момент защиты не менее 1 года	4 500 (5 400)
		При общем стаже работы в Университете на момент защиты менее 1 года	2 000 (2 400)
	Присуждение ученой степени доктора наук	При общем стаже работы в Университете на момент защиты не менее 3 лет	10 000 (12 000)
		При общем стаже работы в Университете на момент защиты менее 3 лет	5 000 (6 000)

1.4. Выполнение в отчетном периоде показателей эффективности деятельности, подтвержденное документально, в соответствии с таблицей<sup>7</sup>:

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
<b>1.4.1. Получение сертификатов, знаков отличия</b>		
Получение после 31.12.2023 знака, подтвержденное соответствующим документом	Присуждение золотого знака ГТО	1 500
	Присуждение серебряного знака ГТО	1 000
	Присуждение бронзового знака ГТО	500
<b>1.4.2. Учебная, учебно-методическая деятельность</b>		
А. Разработка <sup>8</sup> и обновление <sup>9</sup> учебно-методических материалов, подтвержденные	Разработка общей характеристики, компетентностной модели, учебного плана и аннотаций рабочих программ учебных дисциплин (профессиональных модулей) ОПОП СПО, за комплект	7000

<sup>4</sup> Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Для любого иностранного языка		Английский				Французский			Немецкий		Китайский		Японский	
	CEFR	TOEFL iBT	IELTS	ESOL-BEC	TKT-CLIL	BULATS	DALF C1 C2	DELF A1, A2, B1, B2	DFP C1	DaF	Deutsch für den Beruf	BULATS	HSK	ВСТ	JLPT
«Продвинутый»	C1-C2	95-120	7-9	C1-C2	4	75-100	51-100		90-100	90-100	90-100	90-100	5-6	300	N1
«Высокий»	B2	72-94	5,5-6,5	B2	3	60-74		B2	70-89	80-89	80-89	75-89	3-4	200	N2
«Средний»	B1	42-71	4-5	B1	2	40-59		A1, A2, B1	55-69	60-79	60-79	60-74	1-3	180	N3

<sup>6</sup> В расчет принимаются публикации типа Article, Book Chapter, Review. Для публикаций типа Proceeding Paper, Conference Paper, Note применяется коэффициент 0,5. Для публикаций, индексируемых Web of Science применяется коэффициент 1,8, индексируемых Scopus – 1,5.

<sup>7</sup> Начисление баллов по п. 1.4 настоящего Приложения:

- не осуществляется в отношении выполненных поручений и работ, профинансированных за счет внутренних грантов, а также в рамках иных механизмов финансирования деятельности Университета (если иное не предусмотрено условиями внутреннего гранта, либо другого механизма финансирования);
- по п.п. 1.4.2 – 1.4.4 таблицы осуществляется пропорционально авторскому вкладу или коэффициенту участия (если вклад авторов или коэффициент участия не определен, то вклад определяется пропорционально числу авторов/организаторов);
- по п.п. 1.4.1, п. 1.4.3 таблицы не применяется в отношении внешних соавстителей;
- по п.п. «А», «Б», «Д» п. 1.4.3 таблицы количество баллов увеличивается на 20% при публикации (докладе) на иностранном языке;
- по п.п. «А», «Б» п. 1.4.3 таблицы количество баллов увеличивается на 30% при наличии зарубежного (аффилированного с иностранной организацией) соавтора;
- по п.п. «А», «Б» п. 1.4.3 не осуществляется в случаях: а) включения Научно-техническим советом Университета издания (мероприятия) в список не рекомендуемых. Список доводится до работников не позднее чем за 3 месяца до его вступления в силу; б) если объем публикации ниже, чем установлено Научно-техническим советом;
- по п.п. 1.4.2-1.4.5 таблицы осуществляется при условии аффилиации с Университетом, по п.п. «А», «Б» п. 1.4.3 таблицы – пропорционально количеству аффилиаций.

<sup>8</sup> Под разработкой учебно-методических материалов понимается создание силами работника качественно нового документа или содержательное изменение ранее разработанного более чем на 30%. К разработке учебно-методических материалов не относятся материалы с синонимичным названием, имеющие одинаковое содержание; материалы, содержание которых является частью ранее разработанных материалов; материалы, разработанные для нескольких направлений, специальностей и/или профилей подготовки, имеющие одинаковое (на 70% и более) содержание. В случае если материалы разрабатываются работником частично, приказом может быть установлен понижающий коэффициент.

<sup>9</sup> Под обновлением учебно-методических материалов понимается их содержательное изменение до 30% силами работника в части: результатов обучения (компетенций) и соответственно показателей и критериев оценивания компетенций; названия и/или содержания тем дисциплины (практики); форм и/или заданий текущего/промежуточного

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	
листом изменений (для обновленных документов) и размещением на сайте НГУЭУ утвержденного документа (при условии выполнения в сроки, предусмотренные локальными нормативными актами)	Обновление общей характеристики, компетентностной модели, учебного плана и аннотаций рабочих программ учебных дисциплин (профессиональных модулей) ОПОП СПО, за комплект	2500	
	Разработка программы государственной итоговой аттестации, программы воспитательной работы, методических указаний по написанию выпускных квалификационных работ, фондов оценочных средств по государственной итоговой аттестации по ОПОП СПО вне зависимости от года набора, за единицу	2200	
	Разработка рабочих программ всех видов практики, фондов оценочных средств по производственной (преддипломной) практике по ОПОП СПО вне зависимости от года набора, за единицу	1500	
	Разработка рабочих программ учебных дисциплин, фондов оценочных средств по учебной дисциплине, методических указаний по выполнению всех видов самостоятельной работы вне зависимости от образовательной программы, года набора, за единицу	1500	
	Разработка рабочей программы профессионального модуля ОПОП СПО вне зависимости от года набора, за единицу	1800	
	Разработка фондов оценочных средств по профессиональному модулю ОПОП СПО, за единицу	2200	
	Обновление всех видов учебно-методических материалов (рабочая программа, ФОС, методические указания), за единицу	500	
Б. Публикация печатного учебного издания (учебник, учебное пособие и др.), при условии передачи исключительных прав Работодателю	Учебное издание, являющееся авторским, за печатный лист	2 300, но не более 20	
	Учебное издание, если автор является составителем, за печатный лист	1 500, но не более 20	
	Переиздание учебного издания в случае дополнения, переработки, исправления, за печатный лист	300, но не более 20	
В. Победа в конкурсах преподавателей СПО (педагогического и профессионального мастерства, учебных изданий, ВКР и т.д.), включенных в перечень, утвержденный приказом, подтвержденная копией диплома победителя (призера)	Присуждение диплома победителя (призера) в конкурсах, включенных в перечень	не менее 3 000	
Г. Научное руководство ВКР, тема которой отнесена к приоритетным в соответствии с Программой развития НГУЭУ до 2032 г. и локальными нормативными актами	Г.1. В зависимости от полученной положительной оценки и иных характеристик ВКР, установленных локальными нормативными актами, за ВКР	не менее 3 000 <sup>10</sup>	
	Г.2. При трудоустройстве выпускника в организацию по профилю темы до окончания календарного года, в котором была осуществлена защита ВКР	не менее 3 000 <sup>11</sup>	
<b>1.4.3. Научно-исследовательская и инновационная деятельность</b>			
А. Публикация в научных изданиях, подтвержденная документально (копия первой страницы издания, статьи, а также страницы с выходными данными издания, либо ссылка на официальный сайт издания или сайт Научной электронной библиотеки)	Публикация <sup>11</sup> в научных изданиях, индексируемых в базе Web of Science, входящих в квартиль: Q1 Q2 Q3 Q4 Q ESCI	80 000 64 000 48 000 36 000 32 000 28 000	
	Публикация <sup>12</sup> в научных изданиях, индексируемых в базе Scopus, входящих в квартиль: Q1 Q2 Q3 Q4	60 000 50 000 40 000 30 000	
	Публикация в научных изданиях, включенных в базу данных RSCI и (или) ядро РИНЦ	28 000	
	Публикация в научных изданиях, включенных в перечень ВАК: из перечня К1 или с импакт-фактором более 0,7 на дату публикации из перечня К2 из перечня К3	18 000 12 000 8 000	
	Публикация в зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях	5 000, но не более 3	
	Публикация в сборниках научных конференций и в иных научных изданиях, включенных в РИНЦ	500, но не более 4	
	Б. Очное выступление с докладом на научных международных, всероссийских, межрегиональных или региональных мероприятиях, подтвержденное программой, публикацией доклада или тезисов (пропорционально авторскому вкладу или коэффициенту участия)	Выступление с пленарным докладом	4 000, но не более 2
		Выступление с секционным или стендовым докладом	2 500, но не более 2
	В. Получение патента на Работодателя	Получение патента на изобретение или полезную модель	10 000
	Г. Регистрация результата интеллектуальной деятельности Работника на Работодателя	Подготовка для представления в Роспатент: программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем	10 000
Подготовка документов для получения свидетельства о регистрации электронного ресурса для представления в уполномоченный орган (организацию)		5 000	
Д. Публикация монографии, подтвержденная представлением экземпляра либо ссылкой	Публикация монографии объемом не менее 10 п.л. (наличие ISBN, не менее 2-х рецензентов) <sup>12</sup>	20 000	
Е. Научное руководство подготовкой диссертации, подтвержденное ссылкой на приказ ВАК и копией страницы автореферата с указанием руководителя	Присуждение ученой степени кандидата наук	30 000	
	Присуждение ученой степени доктора наук	60 000	

контроля; тем курсовых проектов (работ) или требований к их внутреннему наполнению; заданий по контрольным работам. В случае если материалы разрабатываются работником частично, приказом может быть установлен понижающий коэффициент.

<sup>10</sup> Локальным нормативным актом может быть установлен повышающий коэффициент при получении оценки «отлично» и (или) при выполнении дополнительных показателей ВКР.

<sup>11</sup> Указаны суммы для публикаций типа Article, Book Chapter, Review. Для публикаций типа Proceeding Paper, Conference Paper, Note применяется коэффициент 0,5.

<sup>12</sup> Для монографий, изданных не в НГУЭУ, применяется коэффициент 0,5. Указанный коэффициент может не применяться, либо может применяться повышенный коэффициент до 1,5 по представлению Научно-технического совета Университета.

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
Ж Рецензирование диссертаций (авторефератов диссертаций), подтвержденное копией отзыва, первых двух страниц автореферата, при согласовании руководителем научной школы, ректором или проректором, курирующим научную деятельность	Подготовка и направление работником, имеющим ученую степень, отзыва на автореферат диссертации, за отзыв	800, но не более 3
	Подготовка работником, имеющим ученую степень, отзыва официального оппонента, ведущей организации на диссертацию, за отзыв	3 000
<b>1.4.4. Научно-исследовательская, внеучебная, воспитательная, проектная деятельность обучающихся</b>		
Подготовка (руководство, консультирование) обучающихся (команд) к очному участию в конференциях, конкурсах, олимпиадах, форумах, выставках, чемпионатах, соревнованиях, иных мероприятиях, перечень которых утвержден локальным нормативным актом, подтвержденное копией документа о победе (участии), а также копией доклада, статьи (при наличии). Руководство обучающимися подтверждается документально, либо руководителем СП <sup>13</sup>	Подготовка обучающихся (команды) к очному участию в мероприятии, за обучающегося (команду, проект)	не менее 2 000
	Присуждение обучающемуся (команде) звания победителя (призера) в очных мероприятиях, за обучающегося – в мероприятиях с индивидуальным участием либо за команду – в мероприятиях с командным участием	не менее 3 000
<b>1.4.5. Имиджевая деятельность, экспертная и общественная работа</b>		
А. Повышение имиджа и популяризация НГУЭУ в средствах массовой информации (далее СМИ) <sup>14</sup> , подтвержденное видео / аудио записью, бумажной копией статей, гиперссылками, посредством выступления, интервью, комментария в сфере профессиональной деятельности (при условии аффилиации с НГУЭУ)	Интервью или выступления на теле- и радиоканалах	1 500, но не более 3
	Интервью или статьи в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	1 000, но не более 3
	Экспертное мнение (цитирование) в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	500, но не более 3
Б. Работа в действующих наблюдательных и общественных советах (комиссиях), рабочих и экспертных группах, подтвержденное копиями протоколов заседаний в течение отчетного периода, иными документами, подтверждающими фактическое участие работника	Участие в заседаниях и иные формы участия в работе действующих наблюдательных и общественных советов, комиссий, рабочих и экспертных групп, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, уполномоченных в сфере науки, высшего образования, других профессиональных областей, в том числе в качестве сертифицированного эксперта, за совет (комиссию), независимо от количества заседаний (иных форм участия)	3 000, но не более 2

1.5. Выполнение проектных задач, внеплановых работ и поручений, а также выполнение научно-исследовательских работ, участие в оказании информационно-консультационных услуг, образовательных услуг по реализации программ дополнительного образования по договорам Университета с третьими лицами<sup>15</sup>.

2. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных п. 1.4 настоящего Приложения, рассчитывается путем умножения суммы предусмотренных за выполнение соответствующих показателей баллов на цену балла. Цена 1 балла составляет 1 рубль, если приказом ректора не установлена более высокая цена балла.
3. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.п. 1.3, 1.4 настоящего Приложения, начисляются при условии соблюдения требований, указанных в п.п. 1.1, 1.2 настоящего Приложения.
4. Работнику могут устанавливаться другие выплаты в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Университета.
5. Сбор информации о выполнении Работниками поручений и работ осуществляется не реже 3-х раз в год. Отчетный период, форма и порядок предоставления информации устанавливается приказом ректора. Отчетный период может составлять от 3 до 5 календарных месяцев. В отдельных случаях, в том числе в связи с окончанием трудового договора, продолжительность отчетного периода может быть изменена.
6. В целях проверки качества и объема выполненных Работником поручений и работ, а также достоверности представленных данных, Работодатель вправе запрашивать у Работника и его непосредственного руководителя дополнительную информацию и документы.
7. Если в отчетном периоде Работник выполнял у Работодателя другую работу на основании другого трудового договора, стимулирующие выплаты, предусмотренные п. 1.4 настоящего Приложения, производятся однократно (по одному трудовому договору Университета с Работником). Ограничения, установленные на результаты работ в течение отчетного периода п.п. 1.4.4, 1.4.5 п. 1.4 настоящего Приложения, учитываются по одному трудовому договору с Работником и не зависят от размера ставки.
8. Если в течение отчетного периода изменялся объем работы Работника (доля ставки), то фактически выполненный объем работ и поручений рассчитывается пропорционально времени, отработанному на соответствующих ставках.
9. Ответственность за достоверность и своевременность предоставления информации о выполнении Работником показателей эффективности деятельности для расчета и назначения стимулирующей выплаты несет Работник.
10. Если Работником в установленные сроки не была предоставлена информация о выполнении отдельных показателей эффективности, предусмотренных п. 1.4 настоящего Приложения, Работник имеет право предоставить данную информацию одновременно с предоставлением информации за следующий отчетный период, при этом не нарушая количественные ограничения в отношении предельных объемов поручений и работ за отчетный период, установленные п. 1.4 настоящего Приложения. Показатели эффективности, выполненные в отчетном периоде с превышением количественных ограничений в отношении предельных объемов поручений и работ, установленных п. 1.4 настоящего Приложения, не принимаются к зачету ни в отчетном, ни в следующих за отчетным периодах.
11. Выплата заработной платы Работнику производится не реже двух раз в месяц седьмого и двадцать второго числа каждого месяца.
12. Стимулирующие выплаты, установленные п. 1.4 настоящего Приложения, производятся не позднее чем в день выплаты заработной платы за второй месяц, следующий за окончанием отчетного периода.

<sup>13</sup> Локальным нормативным актом может быть установлен повышающий коэффициент при начислении стимулирующей выплаты в зависимости от характеристик мероприятия и вклада руководителя.

<sup>14</sup> Под средствами массовой информации (СМИ) понимаются зарегистрированные в качестве СМИ: телеканал, радиоканал, периодические печатные издания, тираж которых не менее 1 тысячи экземпляров; сетевые издания (сайты в сети Интернет), за исключением СМИ, учредителем которых является Университет.

<sup>15</sup> Размер и порядок начисления стимулирующих выплат определяется локальными нормативными актами.

**Приложение В.4**  
к Положению об оплате труда работников ФГБОУ  
ВО "НГУЭУ" (приложение В к Коллективному  
договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
НАУЧНЫМ РАБОТНИКАМ**

1. Выплаты стимулирующего характера работникам, занимающим должности научных работников, устанавливаются при наличии следующих оснований:

1.1. Соответствие Работника по п.1.4 настоящего Приложения – на дату установления стимулирующей выплаты, по п.1.5 настоящего Приложения – на конец отчетного периода квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, подтвержденное документами, представленными Работодателем.

1.2. Наличие у Работника значения показателя суммы произведения количества публикаций<sup>1</sup> на авторский вклад в изданиях из перечня ВАК (К1, К2) либо изданиях, индексируемых в ядре РИНЦ, базах Web of Science, Scopus, не менее 1,5 за предшествующий год, либо не менее 2,5 суммарно за текущий (в котором устанавливается выплата) и предшествующий год<sup>2</sup>.

1.3. Соблюдение Работником условий трудового договора.

1.4. Наличие у Работника документально подтвержденного уровня знаний, квалификации, квалификационных категорий, званий, ученой степени в соответствии с таблицей<sup>3</sup>:

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Минимальный размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб. (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.4.1. За наличие квалификационной категории, ученой степени, знаков отличия	Наличие действующей квалификационной категории, ученой степени, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением, сертификатом, иным официальным документом (ссылкой на документ).	А. Доктор наук	24 000 (28 800)
		Б. Кандидат наук	15 000 (18 000)
		В. Ученое звание «Профессор»	5 000 (6 000)
		Г. Статус эксперта ВАК, сертифицированного специалиста (эксперта) АССА, СФА, СІА, СІМА, РМІ, РМА, РМ Expert или в иной профессиональной области <sup>4</sup>	1 800 (2 160)
1.4.2. За уровень владения иностранным языком	Уровень владения иностранным языком (английский, немецкий, французский, китайский, японский), подтвержденный документом уполномоченной организации <sup>5</sup>	А. «Продвинутый» уровень владения иностранным языком <sup>6</sup>	2 000 (2 400)
		Б. «Высокий» уровень владения иностранным языком	800 (960)
		В. «Средний» уровень владения иностранным языком	500 (600)

<sup>1</sup> В расчет принимаются публикации типа Article, Book Chapter, Review. Для публикаций типа Proceeding Paper, Conference Paper, Note применяется коэффициент 0,5. Для публикаций, индексируемых Web of Science применяется коэффициент 1,8, индексируемых Scopus – 1,5.

<sup>2</sup> Основание, предусмотренное п. 1.2 настоящего Приложения, применяется в качестве условия для получения стимулирующих выплат по пункту 1.4. настоящего Приложения. Если Работник был нетрудоспособен, находился в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, отсутствовал на работе по иным уважительным причинам более 6 месяцев в течение предшествующего года, для расчета принимается год, в котором работник отработал более 6 месяцев.

<sup>3</sup> Выплаты по п. 1.4 настоящего Приложения устанавливаются по заявлению Работника или уполномоченного работника Университета в следующем порядке:

– по п.п. «А» – «Г» п.1.4.1 таблицы – ежегодно на период с 1 февраля (или позднее со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома, о присвоении ученого звания) до 31 января следующего года (или ранее до даты окончания действия трудового договора), начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п.п. 1.1, 1.2 настоящего Приложения;

– по п.п. 1.4.1, 1.4.2, 1.4.5 таблицы – с даты подачи заявления и соответствующих документов до окончания действия трудового договора, но: по п. 1.4.2 таблицы – не более 5 лет с даты выдачи подтверждающего документа, по п. 1.4.5 таблицы – не более 12 месяцев с момента установления; начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п.п. 1.1, 1.2 настоящего Приложения;

– прекращаются при отмене, отзыве, окончании срока действия подтверждающих документов;

– осуществляются по одному трудовому договору пропорционально доле занимаемой ставки;

– по п.п. 1.4.1, 1.4.2 таблицы – при наличии нескольких ученых степеней или ученых званий или при владении несколькими языками, выплата устанавливается в размере, соответствующем максимальному значению (выплаты не суммируются);

– по п.п. 1.4.3, 1.4.5 таблицы не осуществляются в отношении внешних совместителей;

– по п.п. 1.4.3-1.4.5 таблицы осуществляются при условии аффилиации с Университетом, по п.1.4.4 таблицы - пропорционально количеству аффилиаций;

– осуществляются в размерах, указанных в таблице, если приказом ректора к выплатам или к их отдельным видам не установлен повышающий коэффициент.

<sup>4</sup> Полный перечень квалификаций и званий утверждается приказом ректора ежегодно по представлению Ученого совета Университета.

<sup>5</sup> Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Английский					Французский			Немецкий			Китайский		Японский
	TOEFL iBT	IELTS	ESOL, BEC	TKT, CLIL	BULATS	DALF C1 C2	DELTA A1, A2, B1, B2	DFP C1	DaF	Deutsch für den Beruf	BULATS	HSK	ВСТ	JLPT
«Продвинутый»	95-120	7-9	C1-C2	4	90-100	51-100		90-100	90-100	90-100	90-100	300	800-1000	N1
«Высокий»	72-94	5,5-6,5	B2	3	75-89		B2	70-89	80-89	80-89	75-89	200	600-799	N2
«Средний»	42-71	4-5	B1	2	60-74		A1, A2, B1	55-69	60-79	60-79	60-74	180	400-599	N3

<sup>6</sup> Получение степени PhD MD на иностранном языке в зарубежном образовательном или научном учреждении, или получение квалификации «переводчик» не ранее 5 лет до назначения выплаты, приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Минимальный размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб. (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.4.3. За значение индекса Хирша по ядру РИНЦ	Индекс Хирша по ядру РИНЦ на основании информации в Научной электронной библиотеке eLibrary.ru при общем стаже работы в Университете более 1 года	Индекс Хирша от 6 и выше	6 000 (7 200)
1.4.4. За наличие публикаций в базах Scopus, Web of Science, в изданиях, индексируемых в ядре РИНЦ и из перечня ВАК (К1, К2); входящих в ядро РИНЦ	Количество публикаций в базах Scopus и (или) Web of Science за последние 5 лет (включая текущий год, в котором устанавливается стимулирующая выплата) с учетом авторского вклада и количества аффилиаций Количество публикаций в изданиях: - из перечня ВАК (К1, К2); - входящих в ядро РИНЦ; - изданиях, индексируемых в базах Web of Science, Scopus <sup>7</sup>	Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад (с учетом аффилиаций) более 5  Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад не менее 0,7 за предшествующий год, либо не менее 1,4 суммарно за текущий (в котором устанавливается выплата) и предшествующий год  Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад не менее 2,0 за предшествующий год, либо не менее 4,0 суммарно за текущий (в котором устанавливается выплата) и предшествующий год	4 000 (4 800)  8 000 (9 600)  12 000 (14 400)
1.4.5. За защиту диссертации в период после 31.12.2023	Присуждение ученой степени доктора наук	при общем стаже работы в Университете на момент защиты не менее 3 лет при общем стаже работы в Университете на момент защиты менее 3 лет	12 000 (14 400) 6 000 (7 200)

1.5. Выполнение в отчетном периоде работы (подтвержденное документально) сверх установленного п. 1.6 настоящего Приложения минимального объема научно-исследовательских и иных работ и поручений, выраженного в баллах, в соответствии с таблицей<sup>8</sup>:

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
<b>1.5.1. Научно-исследовательская и инновационная деятельность</b>		
А. Публикация после 31.12.2023 в научных изданиях, подтвержденная документально (копия первой страницы издания, статьи, а также страницы с выходными данными издания, либо ссылка на официальный сайт издания или сайт Научной электронной библиотеки)	Публикация <sup>9</sup> в научных изданиях, индексируемых в базе Web of Science, входящих в квартал:	
	Q1	80 000
	Q2	64 000
	Q3	48 000
	Q4	36 000
	Q	32 000
	ESCI	28 000
	Публикация <sup>8</sup> в научных изданиях, индексируемых в базе Scopus, входящих в квартал:	
	Q1	60 000
	Q2	50 000
Q3	40 000	
Q4	30 000	
Публикация в научных изданиях, включенных в базу данных RSCI и (или) ядро РИНЦ		28 000
Публикация в научных изданиях, включенных в перечень ВАК: из перечня К1 или с импакт-фактором более 0,7 на дату публикации из перечня К2 из перечня К3		18 000
		12 000
		8 000
Публикация в зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях		5 000, но не более 3
Публикация в сборниках научных конференций и в иных научных изданиях, включенных в РИНЦ		500, но не более 4
Б. Очное выступление с докладом на научных международных, всероссийских, межрегиональных или региональных мероприятиях, подтвержденное программой, публикацией доклада или тезисов (пропорционально авторскому вкладу или коэффициенту участия)	Выступление с пленарным докладом	4 000, но не более 2
	Выступление с секционным или стендовым докладом	2 500, но не более 2

<sup>7</sup> В расчет принимаются публикации типа Article, Book Chapter, Review. Для публикаций типа Proceeding Paper, Conference Paper, Note применяется коэффициент 0,5. Для публикаций, индексируемых Web of Science применяется коэффициент 1,8, индексируемых Scopus – 1,5.

<sup>8</sup> Начисление баллов по п. 1.5 настоящего Приложения:

- не осуществляется в отношении выполненных поручений и работ, профинансированных за счет внутренних грантов, а также в рамках иных механизмов финансирования деятельности Университета (если иное не предусмотрено условиями внутреннего гранта, либо другого механизма финансирования);
- по разделам 1.5.1 таблицы осуществляется пропорционально авторскому вкладу или коэффициенту участия (если вклад авторов или коэффициент участия не определен, то вклад определяется пропорционально числу авторов/организаторов);
- по п.п. «Б», «Ж» п. 1.5.1 таблицы не применяется в отношении внешних совместителей;
- по п.п. «А», «Б», «Д» п. 1.5.1 таблицы количество баллов увеличивается на 20% при публикации (докладе) на иностранном языке;
- по п.п. «А», «Б», «Д» п. 1.5.1 таблицы количество баллов увеличивается на 30% при наличии зарубежного (аффилированного с иностранной организацией) соавтора;
- по п.п. «Б» п. 1.5.1 таблицы не осуществляется в случае включения Научно-техническим советом Университета издания (мероприятия) в список не рекомендуемых. Список доводится до работников не позднее 4 месяцев до вступления его в силу.
- осуществляется при условии аффилиации с Университетом, по пп. А - Д п. 1.5.1 – пропорционально количеству аффилиаций.

<sup>9</sup> Указаны суммы для публикаций типа Article, Book Chapter, Review. Для публикаций типа Proceeding Paper, Conference Paper, Note применяется коэффициент 0,5.

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
В. Получение патента на Работодателя	Получение патента на изобретение или полезную модель	10 000
Г. Регистрация результата интеллектуальной деятельности Работника на Работодателя	Подготовка для представления в Роспатент: программ для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем	10 000
	Подготовка документов для получения свидетельства о регистрации электронного ресурса для представления в уполномоченный орган (организацию)	5 000
Д. Публикация монографии, подтвержденная представлением экземпляра	Публикация монографии объемом не менее 10 п.л. (наличие ISBN, не менее 2-х рецензентов) <sup>10</sup>	20 000
Е. Научное руководство подготовкой диссертации, подтвержденное ссылкой на приказ ВАК и копией страницы автореферата с указанием руководителя	Присуждение ученой степени кандидата наук	30 000
	Присуждение ученой степени доктора наук	60 000
Ж. Рецензирование диссертаций (авторефератов диссертаций), подтвержденное копией отзыва, первых двух страниц автореферата, при согласовании руководителем научной школы, ректором или проректором, курирующим научную деятельность	Подготовка и направление работником, имеющим ученую степень, отзыва на автореферат диссертации, за отзыв	800, но не более 3
	Подготовка работником, имеющим ученую степень, отзыва официального оппонента, ведущей организации на диссертацию, за отзыв	3 000
<b>1.5.2. Имиджевая деятельность, экспертная и общественная работа</b>		
А. Повышение имиджа и популяризация НГУЭУ в средствах массовой информации (далее СМИ) <sup>11</sup> , подтвержденное видео / аудио записью, бумажной копией статей, гиперссылками, посредством выступления, интервью, комментария в сфере профессиональной деятельности (при условии аффилиации с НГУЭУ)	Интервью или выступления на теле- и радиоканалах	1 500, но не более 5
	Интервью или статьи в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	1000, но не более 5
	Экспертное мнение (цитирование) в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	500, но не более 5
Б. Работа в действующих наблюдательных и общественных советах (комиссиях), рабочих и экспертных группах, подтвержденное копиями протоколов заседаний в течение отчетного периода, иными документами, подтверждающими фактическое участие работника	Участие в заседаниях и иные формы участия в работе действующих наблюдательных и общественных советов, комиссий, рабочих и экспертных групп, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, уполномоченных в сфере науки, высшего образования, других профессиональных областей, в том числе в качестве сертифицированного эксперта, за совет (комиссию), независимо от количества заседаний (иных форм участия)	3 000, но не более 2

1.6. Выполнение в отчетном периоде минимального (в зависимости от доли ставки) объема научно-исследовательских и иных работ и поручений (трудовых обязанностей, оплачиваемых в рамках должностного оклада), в размере 4000 баллов в расчете на 1,0 ставку<sup>12</sup>. Приказом ректора минимальный объем, выраженный в баллах, может быть снижен в случае выполнения Работником научно-исследовательской работы на основании договоров с заказчиками-организациями или физическими лицами.

1.7. Выполнение проектных задач, внеплановых работ и поручений, а также выполнение научно-исследовательских работ, участие в оказании информационно-консультационных услуг, образовательных услуг по реализации программ дополнительного образования по договорам Университета с третьими лицами<sup>13</sup>.

2. Работнику могут устанавливаться другие выплаты в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Университета.

3. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.1.4 настоящего Приложения, начисляются при условии соблюдения требований, указанных в п.п. 1.1 - 1.3 настоящего Приложения; предусмотренные п. 1.5 настоящего Приложения – при выполнении условий п.п. 1.1, 1.3, 1.6 настоящего Приложения.

4. Сбор информации о выполнении Работниками поручений и работ осуществляется не реже 3-х раз в год. Отчетный период, форма и порядок предоставления информации устанавливается приказом ректора. Отчетный период может составлять от 3 до 5 календарных месяцев. В отдельных случаях, в том числе в связи с окончанием трудового договора, продолжительность отчетного периода может быть изменена.

5. Цена 1 балла составляет 1 рубль, если приказом ректора не установлена более высокая цена балла. Стимулирующая выплата за выполнение в отчетном периоде поручений и работ в соответствии с п. 1.5 настоящего Приложения рассчитывается как разность между суммой баллов за выполненные в отчетном периоде показатели и суммой баллов за выполнение минимального объема работ и поручений, выраженного в баллах (с учетом должности, доли ставки, количества месяцев в отчетном периоде), указанных в п. 1.6 настоящего Приложения<sup>14</sup>.

6. В целях проверки качества и объема выполненных Работником поручений и работ, а также достоверности представленных данных, Работодатель вправе запрашивать у Работника и его непосредственного руководителя дополнительные информацию и документы.

7. Если в отчетном периоде Работник выполнял у Работодателя другую работу на основании другого трудового договора, стимулирующие выплаты, предусмотренные п. 1.5 настоящего Приложения, производятся однократно (по одному трудовому договору Университета с Работником). Ограничения, установленные на результаты работ в течение отчетного периода разделом 4 п. 1.5 настоящего Приложения, учитываются по одному трудовому договору с Работником и не зависят от размера ставки.

8. Если в течение отчетного периода изменялся объем работы Работника (доля ставки), то фактически выполненный и минимальный объемы работ и поручений рассчитываются пропорционально времени, отработанному на соответствующих ставках.

<sup>10</sup> Для монографий, изданных не в НГУЭУ, применяется коэффициент 0,5. Указанный коэффициент может не применяться по представлению Научно-технического совета Университета

<sup>11</sup> Под средствами массовой информации (СМИ) понимаются зарегистрированные в качестве СМИ: телеканал, радиоканал, периодические печатные издания, тираж которых не менее 1 тысячи экземпляров; сетевые издания (сайты в сети Интернет), за исключением СМИ, учредителем которых является Университет.

<sup>12</sup> Для целей расчета минимального объема работ и поручений применяются результаты выполнения Работником в отчетном периоде показателей, предусмотренных п. 1.5 настоящего Приложения, в баллах. Указанный в п. 1.6 настоящего Приложения минимальный объем работ и поручений, выраженный в баллах, умножается на количество месяцев в отчетном периоде с целью приведения к минимальному объему работ и поручений за отчетный период.

<sup>13</sup> Размер и порядок начисления стимулирующих выплат определяется локальными нормативными актами.

<sup>14</sup> В случае невыполнения Работником минимального объема работ и поручений в отчетном периоде, невыполненный объем (в баллах) прибавляется к минимальному объему работ и поручений следующего отчетного периода.

9. Ответственность за достоверность и своевременность предоставления информации о выполнении Работником показателей эффективности деятельности для расчета и назначения стимулирующей выплаты несет Работник.

10. Если Работником в установленные сроки не была предоставлена информация о выполнении отдельных показателей эффективности, предусмотренных п.1.5 настоящего Приложения, Работник имеет право предоставить данную информацию одновременно с предоставлением информации за следующий отчетный период, при этом не нарушая количественные ограничения в отношении предельных объемов поручений и работ за отчетный период, установленные п.1.5 настоящего Приложения. Показатели эффективности, выполненные в отчетном периоде с превышением количественных ограничений в отношении предельных объемов поручений и работ, установленных п.1.5 настоящего Приложения, не принимаются к зачету ни в отчетном, ни в следующих за отчетным периодах.

11. Стимулирующие выплаты, установленные п. 1.5 настоящего Приложения, производятся не позднее чем в день выплаты заработной платы за второй месяц, следующий за окончанием отчетного периода.

## Приложение В.5

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО "НГУЭУ" (приложение В к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

### РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ (АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЕ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ, ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЕ, МЕДИЦИНСКИЕ И ДРУГИЕ, НЕ СВЯЗАННЫЕ НЕПОСРЕДСТВЕННО С ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ), ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РАБОТНИКОВ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ УСТАНОВЛЕННЫ ИНЫЕ РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СОГЛАСНО ПРИЛОЖЕНИЯМ В.7, В.8

1. Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим административно-управленческие и вспомогательные функции (административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные, инженерно-технические, медицинские и другие, не связанные непосредственно с педагогической и научной деятельностью), за исключением работников, в отношении которых установлены иные размеры и условия выплат, устанавливаются при наличии следующих оснований:

1.1. Наличие у Работника документально подтвержденного уровня знаний, квалификации, квалификационных категорий, званий, степеней в соответствии с таблицей<sup>1</sup>:

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб. (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.1.1. За наличие квалификационной категории, званий, степеней, знаков отличия	Наличие действующей квалификационной категории, звания, степени, статуса, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением, сертификатом, иным документом	А. Доктор наук и (или) ученое звание «Профессор»	8 000 (9 600)
		Б. Кандидат наук и (или) ученое звание «Доцент»	5 000 (6 000)
		В. Статус сертифицированного специалиста в профессиональной сфере Работника. Перечень квалификаций и званий устанавливается решением Ученого совета.	1 800 (2 160)
1.1.2. За уровень владения иностранным языком	Уровень <sup>2</sup> владения английским, немецким, китайским языком, подтвержденный документом	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком <sup>1</sup>	2 000 (2 400)
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	800 (960)
		«Средний» уровень владения иностранным языком	500 (600)

1.2. Достижение в отчетном периоде показателей в разрезе следующих критериев оценки эффективности деятельности:

Показатели <sup>1</sup>	Критерии оценки эффективности деятельности в течение отчетного периода	Значения показателей
К 1 Объем работы	Выполнение работы в полном объеме	4
	Наличие несущественных отклонений от установленного объема работы	3
	Невыполнение существенного объема работ и (или) невыполнение работы, повлекшие возникновение неблагоприятных последствий для Университета или повышение рисков их возникновения	2
	Невыполнение значительного объема работ и (или) намеренное уклонение от выполнения работы	1

<sup>1</sup> Выплаты по п. 1.1 настоящего Приложения устанавливаются по заявлению Работника, выдержавшего испытание при приеме на работу, или уполномоченного работника Университета в следующем порядке:

- по п.п. «А», «Б» п.1.1.1. таблицы – начисляются ежемесячно со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома, о присвоении ученого звания до окончания действия трудового договора;
- по п.1.1.2 таблицы – выплачиваются в случаях, когда должность, по которой установлена квалификационная категория, соответствует профилю работы (деятельности) по занимаемой должности; начисляются ежемесячно со дня вынесения решения аттестационной комиссией до окончания действия трудового договора;
- по п.п. «В» п.1.1.1. таблицы – начисляются ежемесячно с даты подачи заявления и соответствующих документов до окончания действия трудового договора, но: по квалификациям и званиям, устанавливаемым на определенный срок – в пределах установленного срока (срока действия подтверждающего документа);
- по п.1.1.2 таблицы – не более 5 лет с даты выдачи подтверждающего документа.
- прекращаются при отмене, отзыве, окончании срока действия подтверждающих документов;
- осуществляются пропорционально доле занимаемой ставки;
- по п.п. 1.1.1, 1.1.2 таблицы – при наличии нескольких ученых степеней или ученых званий или при владении несколькими языками, выплата устанавливается в размере, соответствующем максимальному значению (выплаты не суммируются).

<sup>2</sup> Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Английский					Немецкий			Китайский	
	TOEFL iBT	IELTS	ESOL, BEC	TKT, CLIL	BULATS	DaF	Deutsch für den Beruf	BULATS	HSK	BCT
«Продвинутый»	95-120	7-9	C1-C2	4	90-100	90-100	90-100	90-100	300	800-1000
«Высокий»	72-94	5,5-6,5	B2	3	75-89	80-89	80-89	75-89	200	600-799
«Средний»	42-71	4-5	B1	2	60-74	60-79	60-79	60-74	180	400-599

<sup>3</sup> Получение степени PhD, MD на иностранном языке в зарубежном образовательном или научном учреждении, или получение квалификации «переводчик» не ранее 5 лет до назначения выплаты приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

<sup>4</sup> Объем (К1), сроки (К2) и качество (К3) работы определяются нормами действующего законодательства, трудовым договором, должностной инструкцией, регламентами, утвержденными планами работы структурных подразделений и (или) Работника, нормативными, целевыми показателями, инструкциями, иными локальными нормативными актами Работодателя, заключенными соглашениями, поручениями ректора, курирующего проректора и (или) непосредственного руководителя.

К 2 Сроки работы	Выполнение работы в установленные сроки	4
	Наличие несущественных просрочек в отношении небольшого количества задач	3
	Наличие большого числа просрочек и (или) небольшого числа значительных просрочек при выполнении работ и (или) наличие просрочки, повлекшие возникновение неблагоприятных последствий для Университета или повышение рисков их возникновения	2
	Наличие системных (неоднократных) нарушений сроков работы, в том числе повлекших финансовые, репутационные и иные потери для Университета и (или) его сотрудников и (или) намеренный срыв сроков работы	1
К 3 Качество работы	Выполнение работы с требуемым качеством	4
	Наличие незначительного количества ошибок (отклонений от норм качества), не влекущих возникновение неблагоприятных последствий для структурного подразделения, Университета	3
	Наличие большого числа ошибок (отклонений от норм качества) при выполнении работы и (или) системное допущение однотипных ошибок (отклонений) и (или) допущение ошибки (отклонения от нормы), повлекшие возникновение существенных неблагоприятных последствий для Университета или повышение рисков их возникновения	2
	Низкое качество выполняемой работы, в том числе повлекшее финансовые, репутационные и иные потери для Университета и (или) его сотрудников и (или) намеренное уклонение от требований по обеспечению качества, в том числе при наличии у Работника дисциплинарных взысканий по причинам отклонений по качеству	1

1.3. Участие Работника в отчетном периоде в реализации проектов (проектных задач)<sup>5</sup>.

1.4. Достижение Работником в период после 31.12.2023 показателей, подтвержденное документально, в соответствии с таблицей<sup>6</sup>:

Основание получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов <sup>7</sup>
<b>1.4.1. Получение сертификатов, знаков отличия</b>		
Получение после 31.12.2023 знака, соответствующим документом	Присуждение золотого знака ГТО	1 500
	Присуждение серебряного знака ГТО	1 000
	Присуждение бронзового знака ГТО	500
<b>1.4.2. Имиджевая деятельность, экспертная и общественная работа</b>		
А. Повышение имиджа и популяризация НГУЭУ в средствах массовой информации (далее СМИ) <sup>8</sup> , подтвержденное видео / аудио записью, бумажной копией статей, гиперссылками, посредством выступления, интервью, комментария в сфере профессиональной деятельности работника (при условии аффилиации с НГУЭУ)	Интервью или выступления на теле- и радиоканалах	1 500, но не более 2
	Интервью или статьи в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	1 000, но не более 2
	Экспертное мнение (цитирование) в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	500, но не более 2
Б. Работа в действующих наблюдательных и общественных советах (комиссиях), рабочих и экспертных группах в сфере профессиональной деятельности работника, подтвержденное копиями протоколов заседаний в течение отчетного периода, иными документами, подтверждающими фактическое участие работника	Участие в заседаниях и иные формы участия в работе действующих наблюдательных и общественных советов, комиссий, рабочих и экспертных групп, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, уполномоченных в сфере науки, высшего образования, других профессиональных областей, в том числе в качестве сертифицированного эксперта, за совет (комиссию, группу), независимо от количества заседаний (иных форм участия)	2 500, но не более 2

1.5. Иных оснований, предусмотренных локальными нормативными актами Работодателя.

2. Оценку выполнения в отчетном периоде показателей эффективности деятельности К1 – К3, предусмотренных п. 1.2 настоящего Приложения, осуществляют Работник (самооценка) и его непосредственный руководитель. Кроме того, оценку показателей К1 – К3 имеет право проводить третье лицо: 1) ректор или курирующий проректор на основании объективных данных, в том числе по итогам проведения проверок, на основании обоснованных жалоб, опросов работников и т.д.; 2) курирующий проректор в случае расхождения в значениях оценки показателей эффективности деятельности, присвоенных Работником и его непосредственным руководителем, 3) руководитель структурного подразделения, осуществляющего внутренний контроль. При проведении оценки третьим лицом для дальнейшего расчета принимается его оценка.

3. С целью расчета стимулирующей выплаты за достижение показателей эффективности деятельности, предусмотренных п. 1.2 настоящего Приложения, применяется следующая формула:

$$СВ = (1-k) * ЗП * КС * (ОЭ/1000), \text{ где}$$

СВ – стимулирующая выплата;

k – коэффициент, равный отношению потерь рабочего времени по причине нетрудоспособности, отпуска либо иных случаев отсутствия работника на работе (в рабочих днях) к общему количеству рабочих дней в отчетном периоде;

ЗП – размер ежемесячной заработной платы (с учетом должностного оклада и постоянных компенсационных и стимулирующих выплат);

КС – коэффициент стимулирования в виде конкретного значения (не ниже 0,1) или порядка его расчета, устанавливаемого приказом ректора с учетом объема средств, направляемых Работодателем для целей стимулирования работников (в том числе отдельного структурного подразделения);

ОЭ – оценка эффективности деятельности Работника за отчетный период со стороны непосредственного руководителя или третьего лица, рассчитанная по формуле  $(К1+6)*(К2+6)*(К3+6)$ .

4. Стимулирующая выплата в соответствии с п. 1.2 настоящего Приложения осуществляется при соблюдении следующих обязательных условий:

<sup>5</sup> Под реализацией проектов (проектных задач) понимается выполнение комплексных трудоемких задач, предполагающих получение качественно нового полезного результата в интересах Университета.

<sup>6</sup> Начисление баллов в соответствии с п. 1.4 настоящего Приложения:

- по разделу 1.4.2 таблицы осуществляется в отношении работников структурных подразделений, выполняющих функции по организации и сопровождению образовательной, научно-исследовательской, инновационной, экспертной, профориентационной, воспитательной деятельности;

- не осуществляется в отношении выполненных поручений и работ, профинансированных за счет внутренних грантов, а также в рамках иных механизмов финансирования деятельности Университета (если иное не предусмотрено условиями внутреннего гранта, либо другого механизма финансирования);

- по разделу 1.4.2 осуществляется при условии аффилиации с Университетом.

<sup>7</sup> Ограничения по количеству результатов, установленные в п. 1.4 настоящего Приложения, не зависят от размера занимаемой ставки.

<sup>8</sup> Под средствами массовой информации (СМИ) понимаются зарегистрированные в качестве СМИ: телеканал, радиоканал, периодические печатные издания, тираж которых не менее 1 тысячи экземпляров; сетевые издания (сайты в сети Интернет), за исключением СМИ, учредителем которых является Университет.

- соответствие Работника квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, подтвержденного документами, представленными Работодателю;

- выполнение Работником условий трудового договора;

- значение показателя ОЭ за отчетный период не ниже 725.

5. Размер стимулирующей выплаты, предусмотренной п. 1.3 настоящего Приложения, или порядок ее расчета определяется утвержденным планом Работника или структурного подразделения, либо устанавливается ректором по предложению курирующего проректора и (или) непосредственного руководителя Работника по итогам реализации проекта (проектной задачи). Стимулирующая выплата устанавливается при условии своевременного и качественного выполнения проекта (проектной задачи).

6. Размер стимулирующей выплаты за достижение показателей эффективности деятельности, предусмотренных п. 1.4 настоящего Приложения, рассчитывается путем умножения суммы полученных в отчетном периоде баллов на цену балла. Для целей расчета стимулирующей выплаты 1 балл приравнивается к 1 рублю, если приказом ректора не установлена более высокая цена балла.

7. Отчетным периодом для целей сбора информации о достижении работниками показателей эффективности деятельности, предусмотренных п.п. 1.2, 1.4 настоящего Приложения является квартал. Для отдельных структурных подразделений и в отдельных случаях, в том числе в связи с окончанием трудового договора, отчетный период и периодичность сбора информации могут быть изменены на основании приказа ректора. Форма, порядок и сроки предоставления информации устанавливаются приказом ректора.

8. Ответственность за достоверность и своевременность предоставления информации о выполнении Работником показателей эффективности деятельности согласно п.п. 1.2, 1.3 настоящего Приложения для расчета стимулирующих выплат несет непосредственный руководитель Работника, о выполнении показателей эффективности деятельности согласно п. 1.4 настоящего Приложения - Работник.

9. В целях проверки достоверности представленных данных, Работодатель вправе запрашивать у Работника и его непосредственного руководителя дополнительную информацию и документы.

10. Если в отчетном периоде Работник выполнял у Работодателя другую работу на основании другого трудового договора, стимулирующие выплаты, предусмотренные п. 1.3, 1.4 настоящего Приложения производятся однократно (по одному трудовому договору Университета с Работником).

11. Если в течение отчетного периода изменялся объем работы Работника (доля ставки), то стимулирующие выплаты, размер которых зависит от доли занимаемой ставки, рассчитываются пропорционально времени, отработанному на соответствующих ставках.

12. Если Работником не была предоставлена информация о выполнении отдельных показателей эффективности деятельности по п. 1.4 настоящего Приложения в установленные сроки, Работник имеет право предоставить данную информацию одновременно с предоставлением информации за следующий отчетный период, при этом не нарушая количественные ограничения в отношении предельных объемов поручений и работ за отчетный период, установленные п. 1.4. настоящего Приложения. Показатели эффективности, выполненные в отчетном периоде с превышением количественных ограничений в отношении предельных объемов поручений и работ, установленных п. 1.4 настоящего Приложения, не принимаются к зачету ни в отчетном, ни в следующих за отчетным периодах.

13. При оформлении допуска Работника к государственной тайне на постоянной основе устанавливаются процентные надбавки к заработной плате в зависимости от степени секретности сведений, к которым он имеет доступ.

14. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, Работодатель осуществляет доплату Работнику до минимального размера оплаты труда за счет собственных средств.

15. Работнику могут устанавливаться другие выплаты в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами НГУЭУ.

16. Выплата заработной платы Работнику производится не реже двух раз в месяц седьмого и двадцать второго числа каждого месяца.

17. Стимулирующие выплаты, установленные п.п. 1.2, 1.4 настоящего Приложения, производятся не позднее чем в день выплаты заработной платы за второй месяц, следующий за окончанием отчетного периода.

## Приложение В.6

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО "НГУЭУ" (приложение В к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

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

1. Выплаты стимулирующего характера работникам, занимающим должности декана факультета, устанавливаются при наличии следующих оснований:

1.1. Соответствие Работника по п.1.3. настоящего Приложения – на дату установления стимулирующей выплаты, по п.1.4. настоящего приложения – на конец отчетного периода квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, федеральных государственных образовательных стандартах, подтвержденное документами, представленными Работодателю.

1.2. Соблюдение Работником условий трудового договора.

1.3. Наличие у Работника документально подтвержденного уровня знаний, квалификации, квалификационных категорий, ученых званий, ученой степени в соответствии с таблицей<sup>1</sup>:

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Минимальный размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб. (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.3.1. За наличие квалификационной категории, званий, ученой степени, знаков отличия	Наличие действующей квалификационной категории, звания, ученой степени, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением, сертификатом, иным официальным документом (ссылкой на документ)	А. Доктор наук	10 000 (12 000)
		Б. Ученое звание «Доцент»	4 000 (4 800)
		В. Ученое звание «Профессор»	8 000 (9 600)
		Г. Звание «Мастер спорта» <sup>2</sup>	3 500 (4 200)
		Д. Звание «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Тренер высшей категории» <sup>3</sup>	5 000 (6 000)
		Е. Статус эксперта, включенного в реестр Рособнадзора для проведения государственной аккредитации и контрольных мероприятий	1 800 (2 160)
1.3.2. За уровень владения иностранным языком	Уровень владения иностранным языком (английский, немецкий, французский, китайский, японский), подтвержденный документом уполномоченной организации <sup>4</sup>	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком <sup>5</sup>	2 000 (2 400)
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	800 (960)
		«Средний» уровень владения иностранным языком	500 (600)
		Индекс Хирша от 4 до 5	3 000 (3 600)

<sup>1</sup> Выплаты по п. 1.3 настоящего Приложения устанавливаются по заявлению Работника или уполномоченного работника Университета в следующем порядке:

- по п.п. 1.3.1, 1.3.2 таблицы – при наличии нескольких званий, ученых степеней или ученых званий или при владении несколькими языками, выплата устанавливается в размере, соответствующем максимальному значению (выплаты не суммируются);
- по п.п. «А» – «Д» п. 1.3.1 таблицы – с даты присвоения степени (звания) до окончания действия трудового договора, начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего приложения;
- по п.п. «Е», «Ж» п. 1.3.1 таблицы, 1.3.2, 1.3.5 таблицы – с даты подачи заявления и соответствующих документов до окончания действия трудового договора, но: по п. 1.3.2 таблицы – не более 5 лет с даты выдачи подтверждающего документа, по п. 1.3.5 таблицы – не более 18 месяцев с момента установления; начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего приложения;
- по п.п. 1.3.3, 1.3.4 таблицы – ежегодно на период с 1 февраля (или позднее при изменении показателя) до 31 января следующего года (или ранее до даты окончания действия трудового договора), начисляются ежемесячно при наличии документов, подтверждающих соответствие требованиям п. 1.1 настоящего приложения;
- по п.п. 1.3.3, 1.3.4 таблицы осуществляются при условии аффилиации с Университетом, в том числе профиля автора в Научной электронной библиотеке (elibrary.ru), по п. 1.3.4 таблицы - пропорционально количеству аффилиаций;
- по п. 1.3.5 таблицы не осуществляются в отношении внешних совместителей;
- осуществляются пропорционально доле занимаемой ставки;
- прекращаются при отмене, отзыве, окончании срока действия подтверждающих документов;

– осуществляются в размерах, указанных в таблице, если приказом ректора к выплатам или к их отдельным видам не установлен повышающий коэффициент.

<sup>2</sup> Устанавливается только для работников кафедры физического воспитания и спорта при наличии спортивного звания, присвоенного в соответствии с законодательством РФ, стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР.

<sup>3</sup> Полный перечень квалификаций и званий утверждается приказом ректора ежегодно по представлению Ученого совета Университета.

<sup>4</sup> Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Для любого иностранного языка	Английский					Французский			Немецкий		Китайский		Японский	
	CEFR	TOEFL iBT	IELTS	ESOL, BEC	TKT, CLIL	BULATS	DALF C1 C2	DELF A1, A2, B1, B2	DFP C1	DaF	Deutsch für den Beruf	BULATS	HSK	BCT	JLPT
«Продвинутый»	C1-C2	95-120	7-9	C1-C2	4	75-100	51-100		90-100	90-100	90-100	90-100	5-6	300	N1
«Высокий»	B2	72-94	5,5-6,5	B2	3	60-74		B2	70-89	80-89	80-89	75-89	3-4	200	N2
«Средний»	B1	42-71	4-5	B1	2	40-59		A1, A2, B1	55-69	60-79	60-79	60-74	1-3	180	N3

<sup>5</sup> Получение степени PhD MD на иностранном языке в зарубежном образовательном или научном учреждении, или получение квалификации «переводчик» не ранее 5 лет до назначения выплаты, приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Минимальный размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб. (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.3.3. За значение индекса Хирша по ядру РИНЦ	Индекс Хирша по ядру РИНЦ на основании информации в Научной электронной библиотеке elibrary.ru	Индекс Хирша от 6 и выше	6 000 (7 200)
1.3.4. За наличие публикаций в базах Scopus, Web of Science, в изданиях: индексируемых в ядре РИНЦ и из перечня ВАК (К1, К2); входящих в ядро РИНЦ	Количество публикаций в базах Scopus и (или) Web of Science за последние 5 лет (включая текущий год, в котором устанавливается стимулирующая выплата) с учетом авторского вклада и количества аффилиаций	Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад (с учетом аффилиаций) более 5	4 000 (4 800)
		Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад не менее 0,7 за предшествующий год, либо не менее 1,4 суммарно за текущий (в котором устанавливается выплата) и предшествующий год	8 000 (9 600)
		Значение показателя суммы произведения количества публикаций на авторский вклад не менее 2,0 за предшествующий год, либо не менее 4,0 суммарно за текущий (в котором устанавливается выплата) и предшествующий год	12 000 (14 400)
1.3.5. За успешную защиту диссертации в период после 31.12.2023	Присуждение ученой степени доктора наук	При общем стаже работы в Университете на момент защиты не менее 3 лет	10 000 (12 000)
		При общем стаже работы в Университете на момент защиты менее 3 лет	5 000 (6 000)

1.4. Выполнение в отчетном периоде показателей эффективности деятельности, подтвержденное документально, в соответствии с таблицей<sup>7</sup>:

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
<b>1.4.1. Получение знаков отличия</b>		
Получение после 31.12.2023 знака, подтвержденное соответствующим документом	Присуждение золотого знака ГТО	1 500
	Присуждение серебряного знака ГТО	1 000
	Присуждение бронзового знака ГТО	500
<b>1.4.2. Образовательная, учебно-методическая деятельность</b>		
А. Разработка <sup>8</sup> и обновление <sup>9</sup> учебно-методических материалов, подтвержденные листом изменений (для обновленных документов) и размещением на сайте НГУЭУ утвержденного документа (при условии выполнения в сроки, предусмотренные локальными нормативными актами)	Разработка общей характеристики, компетентностной модели, учебного плана и аннотаций рабочих программ дисциплин (РПД) ОПОП ВО, за комплект	7 000
	Обновление общей характеристики, компетентностной модели, учебного плана и аннотаций РПД ОПОП ВО, за комплект	2 200
	Разработка программы государственной итоговой аттестации (ГИА), программ всех видов практики, программ воспитательной работы, ФОС по дисциплине (вне зависимости от ОП), всем видам практики, ГИА вне зависимости от года набора, за единицу	2 000
	Разработка РПД, методических указаний по выполнению всех видов самостоятельной работы вне зависимости от ОП, года набора, за единицу	1 500
	Обновление всех видов учебно-методических материалов (рабочая программа, ФОС, методические указания), за единицу	500
	Б. Публикация печатного учебного издания (учебник, учебное пособие и др.), при условии передачи исключительных прав Работодателю	Учебное издание, являющееся авторским, за печатный лист
Учебное издание, если автор является составителем, за печатный лист		1 500, но не более 20
Переиздание учебного издания в случае дополнения, переработки, исправления, за печатный лист		300, но не более 20

<sup>6</sup> В расчет принимаются публикации типа Article, Book Chapter, Review. Для публикаций типа Proceeding Paper, Conference Paper, Note применяется коэффициент 0,5. Для публикаций, индексируемых Web of Science применяется коэффициент 1,8, индексируемых Scopus – 1,5.

<sup>7</sup> Начисление баллов по п.1.4 настоящего Приложения:

- не осуществляется в отношении выполненных поручений и работ, профинансированных за счет внутренних грантов, а также в рамках иных механизмов финансирования деятельности Университета (если иное не предусмотрено условиями внутреннего гранта, либо другого механизма финансирования);
- по пунктам 1.4.2 – 1.4.4 настоящего Приложения осуществляется пропорционально авторскому вкладу или коэффициенту участия (если вклад авторов или коэффициент участия не определен, то вклад определяется пропорционально числу авторов/организаторов);
- по п.п. 1.4.1, 1.4.3 настоящего Приложения не применяется в отношении внешних совместителей;
- по п.п. «А», «Б», «Д» п. 1.4.3 настоящего Приложения количество баллов увеличивается на 20% при публикации (докладе) на иностранном языке;
- по п.п. «А», «Б» п. 1.4.3 настоящего Приложения количество баллов увеличивается на 30% при наличии зарубежного (аффилированного с иностранной организацией) соавтора;
- по п.п. «А», «Б» п. 1.4.3 настоящего Приложения не осуществляется в случаях: а) включения Научно-техническим советом Университета издания (мероприятия) в список рекомендуемых. Список доводится до работников не позднее чем за 3 месяца до его вступления в силу; б) если объем публикации ниже, чем установлено Научно-техническим советом;
- по пунктам 1.4.2 – 1.4.5 настоящего Приложения осуществляется при условии аффилиации с Университетом, по «А», «Б» п. 1.4.3 настоящего Приложения – пропорционально количеству аффилиаций.

<sup>8</sup> Под разработкой учебно-методических материалов понимается создание силами работника качественно нового документа или содержательное изменение ранее разработанного более чем на 30%. К разработке учебно-методических материалов не относятся материалы с синонимичным названием, имеющие одинаковое содержание; материалы, содержание которых является частью ранее разработанных материалов; материалы, разработанные для нескольких направлений, специальностей и/или профилей подготовки, имеющие одинаковое (на 70% и более) содержание. В случае, если материалы разрабатываются работником частично, приказом может быть установлен понижающий коэффициент.

<sup>9</sup> Под обновлением учебно-методических материалов понимается их содержательное изменение до 30% силами работника в части: результатов обучения (компетенций) и соответственно показателей и критериев оценивания компетенций; названия и/или содержания тем дисциплины (практики); форм и/или заданий текущего/промежуточного контроля; тем курсовых проектов (работ) или требований к их внутреннему наполнению; заданий по контрольным работам. В случае, если материалы обновляются работником частично, приказом может быть установлен понижающий коэффициент.

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	
В. Победа в конкурсах преподавателей ВО (учебных изданий, ВКР и т.д.), включенных в перечень, утвержденный приказом, подтвержденная копией диплома победителя (призера)	Присуждение диплома победителя (призера) в конкурсах, включенных в перечень	не менее 3 000	
Г. Научное руководство ВКР в формате «Стартап как диплом» в соответствии с требованиями локальных нормативных актов	Г.1. ВКР в формате «Стартап как диплом», выполненная в соответствии с требованиями локальных нормативных актов, за ВКР	не менее 3 000 <sup>10</sup>	
	Г.2. При регистрации стартапа в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя или самозанятого до окончания календарного года (дополнительно к п. Г.1)	8 000	
Д. Научное руководство ВКР, тема которой отнесена к приоритетным в соответствии с Программой развития НГУЭУ до 2032 г. и локальными нормативными актами	Д.1. В зависимости от полученной положительной оценки и иных характеристик ВКР, установленных локальными нормативными актами, за ВКР	не менее 3 000 <sup>11</sup>	
	Д.2. При трудоустройстве выпускника в организацию по профилю темы до окончания календарного года, в котором была осуществлена защита ВКР	не менее 3 000 <sup>11</sup>	
Е. Научное руководство ВКР, выполненной обучающимся – иностранным гражданином (за исключением стран СНГ), в соответствии с требованиями локальных нормативных актов	В зависимости от полученной положительной оценки, за ВКР	не менее 2 000 <sup>11</sup>	
<b>1.4.3. Научно-исследовательская и инновационная деятельность</b>			
А. Публикация в научных изданиях, подтвержденная документально (копия первой страницы издания, статьи, а также страницы с выходными данными издания, либо ссылка на официальный сайт издания или сайт Научной электронной библиотеки)	Публикация <sup>11</sup> в научных изданиях, индексируемых в базе Web of Science, входящих в квартиль: Q1 Q2 Q3 Q4 Q ESCI	80 000 64 000 48 000 36 000 32 000 28 000	
	Публикация <sup>12</sup> в научных изданиях, индексируемых в базе Scopus, входящих в квартиль: Q1 Q2 Q3 Q4	60 000 50 000 40 000 30 000	
	Публикация в научных изданиях, включенных в базу данных RSCI и (или) ядро РИНЦ	28 000	
	Публикация в научных изданиях, включенных в перечень ВАК: из перечня К1 или с импакт-фактором более 0,7 на дату публикации из перечня К2 из перечня К3	18 000 12 000 8 000	
	Публикация в зарубежных рецензируемых научных журналах и изданиях	5 000, но не более 3	
	Публикация в сборниках научных конференций и в иных научных изданиях, включенных в РИНЦ	500, но не более 4	
	Выступление с пленарным докладом	4 000, но не более 2	
	Выступление с секционным или стендовым докладом	2 500, но не более 2	
	Получение патента на Работодателя	Получение патента на изобретение или полезную модель	10 000
	Г. Регистрация результата интеллектуальной деятельности Работника на Работодателя	Подготовка для представления в Роспатент: программы для ЭВМ, баз данных, топологии интегральных микросхем	10 000
Подготовка документов для получения свидетельства о регистрации электронного ресурса для представления в уполномоченный орган (организацию)		5 000	
Д. Публикация монографии, подтвержденная представлением экземпляра либо ссылкой	Публикация монографии объемом не менее 10 п.л. (наличие ISBN, не менее 2-х рецензентов) <sup>12</sup>	20 000	
Е. Научное руководство подготовкой диссертации, подтвержденное ссылкой на приказ ВАК и копией страницы автореферата с указанием руководителя	Присуждение ученой степени кандидата наук	30 000	
	Присуждение ученой степени доктора наук	60 000	
Ж. Рецензирование диссертаций (авторефератов диссертаций), подтвержденное копией отзыва, первых двух страниц автореферата, при согласовании руководителем научной школы, ректором или проректором, курирующим научную деятельность	Подготовка и направление работником, имеющим ученую степень, отзыва на автореферат диссертации, за отзыв	800, но не более 3	
	Подготовка работником, имеющим ученую степень, отзыва официального оппонента, ведущей организации на диссертацию, за отзыв	3 000	
<b>1.4.4. Научно-исследовательская, внеучебная, воспитательная, проектная деятельность обучающихся</b>			
Подготовка (руководство, консультирование) обучающихся (команд) к очному участию в конференциях, конкурсах, олимпиадах, форумах, выставках, чемпионатах, соревнованиях, иных мероприятиях, перечень которых утвержден локальным нормативным актом, подтвержденное копией документа о победе (участии), а также копией доклада, статьи (при паличии). Руководство обучающимися подтверждается документально, либо руководителем СП <sup>13</sup>	Подготовка обучающихся (команды) к очному участию в мероприятии, за обучающегося (команду, проект)	не менее 2 000	
	Присуждение обучающемуся (команде) звания победителя (призера) в очных мероприятиях, за обучающегося – в мероприятиях с индивидуальным участием либо за команду – в мероприятиях с командным участием	не менее 3 000	
<b>1.4.5. Имиджевая деятельность, экспертная и общественная работа</b>			
	Интервью или выступления на теле- и радиоканалах	1 500, но не более 3	
	Интервью или статьи в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	1 000, но не более 3	

<sup>10</sup> Локальным нормативным актом может быть установлен повышающий коэффициент при получении оценки «отлично» и (или) при выполнении дополнительных показателей ВКР.

<sup>11</sup> Указаны суммы для публикаций типа Article, Book Chapter, Review. Для публикаций типа Proceeding Paper, Conference Paper, Note применяется коэффициент 0,5.

<sup>12</sup> Для монографий, изданных не в НГУЭУ, применяется коэффициент 0,5. Указанный коэффициент может не применяться, либо может применяться повышенный коэффициент до 1,5 по представлению Научно-технического совета Университета.

<sup>13</sup> Локальным нормативным актом может быть установлен повышающий коэффициент при начислении стимулирующей выплаты в зависимости от характеристик мероприятия и вклада руководителя.

Основания получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов
А. Повышение имиджа и популяризация НГУЭУ в средствах массовой информации (далее СМИ) <sup>14</sup> , подтвержденное видео / аудио записью, бумажной копией статей, гиперссылками, посредством выступления, интервью, комментария в сфере профессиональной деятельности (при условии аффилиации с НГУЭУ)	Экспертное мнение (цитирование) в печатных и интернет СМИ (кроме научных статей)	500, но не более 3
Б. Работа в действующих наблюдательных и общественных советах (комиссиях), рабочих и экспертных группах, подтвержденное копиями протоколов заседаний в течение отчетного периода, иными документами, подтверждающими фактическое участие работника	Участие в заседаниях и иные формы участия в работе действующих наблюдательных и общественных советов, комиссий, рабочих и экспертных групп, созданных нормативными актами федеральных, региональных, муниципальных органов власти, уполномоченных в сфере науки, высшего образования, других профессиональных областей, в том числе в качестве сертифицированного эксперта, за совет (комиссию), независимо от количества заседаний (иных форм участия)	3 000, но не более 2

1.5. Выполнение проектных задач, внеплановых работ и поручений, а также выполнение научно-исследовательских работ, участие в оказании информационно-консультационных услуг, образовательных услуг по реализации программ дополнительного образования по договорам Университета с третьими лицами<sup>15</sup>.

1.6. Выполнение утвержденных в соответствии с локальными нормативными актами планов (показателей) деятельности факультета, которым руководит Работник.

1.7. Качественное выполнение Работником административных функций:

	Критерии качественного выполнения административных функций декана факультета	Количество баллов (Б)
1	<b>Блок «Структурные подразделения»:</b> в отношении кафедр и иных структурных подразделений факультета	∑Б(СП адм)
2	<b>Блок «Студенты»</b> в отношении обучающихся факультета	∑Б(Ст адм)
3	<b>Блок «Образовательные программы»</b> в отношении образовательных программ, закрепленных за факультетом или кафедрами факультета	∑Б(ОП адм)
4	<b>Блок «Исследования и инновации»</b> в отношении организации исследовательской и инновационной деятельности в рамках тематической направленности факультета	∑Б(ИИ адм)

Сумма ежемесячной стимулирующей выплаты (ЕСВ) по показателям, указанным в Таблице п.1.7, рассчитывается по формуле  $ЕСВ(N адм) = П адм * \sum(N адм * \sum k(N адм) * \sum Б(Надм))$ , где:

N адм принимает значения: СП адм – базовая сумма по блоку показателей администрирования «Структурные подразделения»; Ст адм – базовая сумма по блоку показателей администрирования «Студенты», ОП адм – базовая сумма по блоку показателей администрирования «Образовательные программы», ИИ адм – базовая сумма по блоку показателей администрирования «Исследования и инновации»; k(N адм) – повышающие и понижающие коэффициенты по каждому блоку показателей, Б(N адм) – баллы по каждому блоку показателей, П адм – коэффициент наличия программы развития факультета.

Размер ежемесячной стимулирующей выплаты рассчитывается два раза в год начиная с 01.03.2024 по состоянию на 1 ноября и 1 марта каждого года и устанавливается при условии достижения минимального значения баллов по каждому блоку показателей.

Методика расчета базовых сумм (в рублях) СП адм, Ст адм, ОП адм и ИИ адм, коэффициентов k(N адм) и П адм. баллов по блокам показателей Б(N адм) и минимальных баллов, требуемых для начисления стимулирующей выплаты  $B_{min}(N адм)$ , устанавливается локальным нормативным актом.

1.8. Выполнение Работником задач, связанных с развитием факультета:

	Критерии (показатели) развития факультета	Количество баллов (Б)
1	<b>Блок «Структурные подразделения»:</b> в отношении кафедр и иных структурных подразделений факультета	∑Б(СП разв)
2	<b>Блок «Студенты»</b> в отношении обучающихся факультета	∑Б(Ст разв)
3	<b>Блок «Образовательные программы»</b> в отношении образовательных программ, закрепленных за факультетом или кафедрами факультета	∑Б(ОП разв)
4	<b>Блок «Исследования и инновации»</b> в отношении организации исследовательской и инновационной деятельности в рамках тематической направленности факультета	∑Б(ИИ разв)

Сумма разовой стимулирующей выплаты (РСВ) по показателям, указанным в Таблице п.1.8, рассчитывается по формуле  $РСВ(N разв) = П разв * \sum(N разв * \sum k(N разв) * \sum Б(N разв))$ , где:

N разв принимает значения: СП разв – базовая сумма по блоку показателей развития «Структурные подразделения»; Ст разв – базовая сумма по блоку показателей развития «Студенты», ОП разв – базовая сумма по блоку показателей развития «Образовательные программы», ИИ разв – базовая сумма по блоку показателей развития «Исследования и инновации»; k(N разв) – повышающие и понижающие коэффициенты по каждому блоку показателей развития, Б(N разв) – баллы по каждому блоку показателей развития, П разв – коэффициент выполнения программы развития факультета (рассчитывается с 1.01.2025).

Размер разовой стимулирующей выплаты рассчитывается два раза в год в течение одного месяца после окончания учебного семестра и выплачивается при условии набора минимального значения баллов  $B_{min}(N разв)$ .

<sup>14</sup> Под средствами массовой информации (СМИ) понимаются зарегистрированные в качестве СМИ: телеканал, радиоканал, периодические печатные издания, тираж которых не менее 1 тысячи экземпляров; сетевые издания (сайты в сети Интернет), за исключением СМИ, учредителем которых является Университет.

<sup>15</sup> Размер и порядок начисления стимулирующих выплат определяется локальными нормативными актами.

Методика расчета базовых сумм (в рублях) СП разв, Ст разв, ОП разв и ИИ разв, коэффициентов  $k(N \text{ разв})$  и  $P \text{ разв}$ , баллов по блокам показателей  $B(N \text{ разв})$  и минимальных баллов, требуемых для начисления стимулирующей выплаты  $B_{\min}(N \text{ разв})$ , устанавливается локальным нормативным актом.

2. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных п. 1.4 настоящего Приложения, рассчитывается путем умножения суммы предусмотренных за выполнение соответствующих показателей баллов на цену балла. Цена 1 балла составляет 1 рубль, если приказом ректора не установлена более высокая цена балла.

3. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.п. 1.3, 1.4, 1.7, 1.8 настоящего Приложения, начисляются при условии соблюдения требований, указанных в п.п. 1.1, 1.2 настоящего Приложения.

4. Работнику могут устанавливаться другие выплаты в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Университета.

5. Сбор информации о выполнении Работниками поручений и работ по п.1.4 настоящего Приложения осуществляется не реже 3-х раз в год. Отчетный период, форма и порядок предоставления информации устанавливается приказом ректора. Отчетный период может составлять от 3 до 5 календарных месяцев. В отдельных случаях, в том числе в связи с окончанием трудового договора, продолжительность отчетного периода может быть изменена.

6. В целях проверки качества и объема выполненных Работником поручений и работ, а также достоверности представленных данных, Работодатель вправе запрашивать у Работника и его непосредственного руководителя дополнительные информацию и документы.

7. Если в отчетном периоде Работник выполнял у Работодателя другую работу на основании другого трудового договора, стимулирующие выплаты, предусмотренные п. 1.4 настоящего Приложения, производятся однократно (по одному трудовому договору Университета с Работником). Ограничения, установленные на результаты работ в течение отчетного периода подпунктами 1.4.4, 1.4.5 п. 1.4 настоящего Приложения, учитываются по одному трудовому договору с Работником и не зависят от размера ставки.

8. Стимулирующие выплаты по пп. 1.7, 1.8 настоящего Приложения также устанавливаются работнику, исполняющему обязанности по должности декана.

9. Если в течение отчетного периода изменялся объем работы Работника (доля ставки), то фактически выполненный объем работ и поручений рассчитывается пропорционально времени, отработанному на соответствующих ставках.

10. Ответственность за достоверность и своевременность предоставления информации о выполнении Работником показателей эффективности деятельности для расчета и назначения стимулирующей выплаты несет Работник, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами.

11. Если Работником в установленные сроки не была предоставлена информация о выполнении отдельных показателей эффективности, предусмотренных пп. 1.4, 1.8 настоящего Приложения, Работник имеет право предоставить данную информацию одновременно с предоставлением информации за следующий отчетный период, при этом не нарушая количественные ограничения в отношении предельных объемов поручений и работ за отчетный период, установленные п.1.4 настоящего Приложения. Показатели эффективности, выполненные в отчетном периоде с превышением количественных ограничений в отношении предельных объемов поручений и работ, установленных п. 1.4 настоящего Приложения, не принимаются к зачету ни в отчетном, ни в следующих за отчетным периодах.

12. Выплата заработной платы Работнику производится не реже двух раз в месяц седьмого и двадцать второго числа каждого месяца.

13. Стимулирующие выплаты, установленные пп. 1.4, 1.8 настоящего Приложения, производятся не позднее чем в день выплаты заработной платы за второй месяц, следующий за окончанием отчетного периода.

## Приложение В.7

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО "НГУЭУ" (приложение В к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

### РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, УПОЛНОМОЧЕННОГО В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Выплаты стимулирующего характера работникам структурного подразделения, уполномоченного в сфере реализации дополнительного образования (далее – СП), устанавливаются при наличии следующих оснований:

1.1. Соответствие Работника по п.1.3. настоящего Приложения – на дату установления стимулирующей выплаты, по п.1.4. настоящего приложения – на конец отчетного периода квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, федеральных государственных образовательных стандартах, подтвержденные документами, представленными Работодателю.

1.2. Соблюдение Работником условий трудового договора.

1.3. Наличие у Работника документально подтвержденного уровня знаний, квалификации, квалификационных категорий, званий, степеней в соответствии с таблицей<sup>1</sup>:

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб. (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.3.1. За наличие квалификационной категории, званий, степени, знаков отличия	Наличие действующей квалификационной категории, звания, степени, статуса, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением, сертификатом, иным документом	Статус сертифицированного специалиста в профессиональной сфере Работника. Перечень квалификаций и званий устанавливается решением Ученого совета.	1 800 (2 160)
1.3.2. За уровень владения иностранным языком	Уровень <sup>2</sup> владения английским, немецким, китайским языком, подтвержденный документом	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком <sup>3</sup>	2 000 (2 400)
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	800 (960)
		«Средний» уровень владения иностранным языком	500 (600)

1.4. Достижение показателей эффективности при реализации программ дополнительного образования (дополнительных общеобразовательных и профессиональных программ, далее – программы), оказании информационных и консультационных услуг (далее – услуги):

Критерии	Показатели эффективности деятельности	Минимальный размер выплаты
А. Доход от оказания услуг, реализации программ	Доходы от оказания услуг, реализации программ СП самостоятельно	0,5%
	Доходы от оказания услуг, реализации программ совместно с другими структурными подразделениями или организациями, а также по заказу Университета	0,25%
Б. Прибыль от оказания услуг, реализации программ	Расчетная прибыль от самостоятельно оказываемых СП услуг, реализации программ	2,5%
В. Объем привлеченных средств по договорам НИР, оказания услуг	Расчетная прибыль от оказания иных услуг, реализации программ	1%
	Фактически поступившие в Университет денежные средства по выполненным договорам НИР (оказания услуг) с заказчиками услуг СП, заключение которых обеспечено работником СП	3%
Г. Привлечение к оказанию услуг педагогических работников Университета	Объем средств, направленных на оплату труда привлеченных СП педагогических работников Университета (по услугам, программам, реализуемым СП самостоятельно)	3%

1.5. Выполнение Работником индивидуального плана работы с высоким качеством.

1.6. Выполнение объема работ и требований по сопровождению Работником оказания СП услуг, реализации программ (для должностей СП, у которых предусмотрен соответствующий функционал);

1.7. Участие Работника в отчетном периоде в реализации проектов (проектных задач)<sup>4</sup>.

1.8. Иных оснований, предусмотренных локальными нормативными актами работодателя.

2. Общая формула стимулирующей выплаты (СВ), предусмотренной п. 1.4 настоящего Приложения, имеет вид:

$$СВ = \sum (\text{Критерий } (i) * \text{Размер выплаты по критерию } i) * k, \text{ где}$$

<sup>1</sup> Выплаты по п. 1.3 настоящего Приложения устанавливаются по заявлению Работника или уполномоченного работника Университета в следующем порядке:

- по п.п. 1.3.1 – 1.3.2 таблицы – начисляются ежемесячно с даты подачи заявления и соответствующих документов до окончания действия трудового договора, но: по квалификациям и званиям, устанавливаемым на определенный срок – в пределах установленного срока (срока действия подтверждающего документа);  
- по п.1.3.2 таблицы – не более 5 лет с даты выдачи подтверждающего документа. При владении несколькими языками, выплата устанавливается в размере, соответствующем максимальному значению (выплаты не суммируются);  
– прекращаются при отмене, отзыве, окончании срока действия подтверждающих документов;

– осуществляются пропорционально доле занимаемой ставки;

– осуществляются в размерах, указанных в таблице, если приказом ректора к выплатам или к их отдельным видам не установлен повышающий коэффициент.

<sup>2</sup> Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Английский					Немецкий			Китайский	
	TOEFL iBT	IELTS	ESOL, BEC	TKT, CLIL	BULATS	DaF	Deutsch für den Beruf	BULATS	HSK	BCT
«Продвинутый»	95-120	7-9	C1-C2	4	90-100	90-100	90-100	90-100	300	800-1000
«Высокий»	72-94	5,5-6,5	B2	3	75-89	80-89	80-89	75-89	200	600-799
«Средний»	42-71	4-5	B1	2	60-74	60-79	60-79	60-74	180	400-599

<sup>3</sup> Получение степени PhD, MD на иностранном языке в зарубежном образовательном или научном учреждении, или получение квалификации «переводчик» не ранее 5 лет до назначения выплаты приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

<sup>4</sup> Под реализацией проектов (проектных задач) понимается выполнение комплексных трудоемких задач, предполагающих получение качественно нового полезного результата в интересах Университета.

i – значение критерия, указанного в таблице п. 1.4 настоящего Приложения (перечень применяемых для расчета стимулирующей выплаты критериев определяется исходя из объема работ (оказанных услуг, реализованных программ и тд.), фактически выполненных за отчетный период Работником по выбранному критерию, в случае отсутствия за отчетный период соответствующих работ, СВ по указанному критерию не выплачивается);

k – коэффициент качества оказания услуг, реализации программ (по результатам процедур оценки качества).

Методика расчета дохода, прибыли в разрезе видов услуг (программ), расчета коэффициента k, а также значения показателей эффективности в разрезе должностей, применяемые для расчета стимулирующей выплаты, устанавливается локальным нормативным актом.

3. Локальными нормативными актами может быть установлено больший размер выплаты, чем предусмотрено п.1.4, а также может вводиться прогрессивная шкала выплат в зависимости от объема.

4. Размер СВ рассчитывается и устанавливается начиная с 01.02.2024.

5. При оформлении допуска Работника к государственной тайне на постоянной основе устанавливаются процентные надбавки к заработной плате в зависимости от степени секретности сведений, к которым он имеет доступ.

6. Работнику могут устанавливаться другие выплаты в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами НГУЭУ.

7. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.п. 1.3, 1.4 настоящего Приложения, начисляются при условии соблюдения требований, указанных в п.п. 1.1, 1.2 настоящего Приложения.

8. Отчетным периодом для целей сбора информации о достижении работниками показателей эффективности деятельности, предусмотренных п. 1.4 настоящего Приложения является квартал, приказом ректора может быть установлен иной отчетный период для всех или отдельных показателей эффективности работников.

9. В целях проверки качества и объема выполненных Работником поручений и работ, а также достоверности представленных данных, Работодатель вправе запрашивать у Работника и его непосредственного руководителя дополнительные информацию и документы.

10. Если в течение отчетного периода изменялся объем работы Работника (доля ставки), то фактически выполненный объем работ и поручений рассчитывается пропорционально времени, отработанному на соответствующих ставках.

11. Выплата заработной платы Работнику производится не реже двух раз в месяц седьмого и двадцать второго числа каждого месяца.

## Приложение В.8

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО "НГУЭУ" (приложение В к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

### РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ, ЗАНИМАЮЩИМ ДОЛЖНОСТИ СЕКРЕТАРЯ ФАКУЛЬТЕТА ИЛИ КАФЕДРЫ

1. Выплаты стимулирующего характера работникам, занимающим должности секретаря факультета или кафедры, устанавливаются при наличии следующих оснований:

1.1. Соответствие Работника по п.1.3. настоящего Приложения – на дату установления стимулирующей выплаты, по п.1.4. настоящего приложения – на конец отчетного периода квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах, федеральных государственных образовательных стандартах, подтвержденное документами, представленными Работодателю.

1.2. Соблюдение Работником условий трудового договора.

1.3. Наличие у Работника документально подтвержденного уровня знаний, квалификации, квалификационных категорий, званий, степеней в соответствии с таблицей<sup>1</sup>:

Наименование выплаты	Основания получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер ежемесячной выплаты на 1,0 ставку, руб. (в скобках справочно – выплата с учетом районного коэффициента)
1.3.1. За наличие квалификационной категории, званий, степени, знаков отличия	Наличие действующей квалификационной категории, звания, степени, статуса, подтвержденное соответствующим дипломом, удостоверением, сертификатом, иным документом	Статус сертифицированного специалиста в профессиональной сфере Работника. Перечень квалификаций и званий устанавливается решением Ученого совета.	1 800 (2 160)
1.3.2. За уровень владения иностранным языком	Уровень <sup>2</sup> владения английским, немецким, китайским языком, подтвержденный документом	«Продвинутый» уровень владения иностранным языком <sup>3</sup>	2 000 (2 400)
		«Высокий» уровень владения иностранным языком	800 (960)
		«Средний» уровень владения иностранным языком	500 (600)

1.4. Выполнение работы с высокой интенсивностью:

Критерий	Показатели эффективности деятельности	Минимальное количество баллов
1.4.1. Количество работников кафедры (для секретарей кафедры)	Расчетное значение количества работников кафедры на 1,0 ставку секретаря (от 12 работников)	1 000
1.4.2. Количество кафедр факультета (для секретарей факультета)	Расчетное значение количества кафедр факультета на 1,0 ставку секретаря (от 4 кафедр)	1 000
1.4.3. Количество обучающихся, закрепленных за факультетом (кафедрой)	Расчетное значение количества обучающихся (приведенный контингент) на 1,0 ставку секретаря (от 15 - для секретаря кафедры; от 100 - для секретаря факультета)	1 000

1.5. Участие Работника в отчетном периоде в реализации проектов (проектных задач)<sup>4</sup>.

1.6. Иных оснований, предусмотренных локальными нормативными актами Работодателя.

2. Если иное не установлено локальными нормативными актами, стоимость балла в таблице п.1.4 настоящего Приложения принимается равной 1 рублю. Локальными нормативными актами может быть установлено большее количество баллов по одному или нескольким показателям таблицы п.1.4.

3. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты (ЕСВ), предусмотренной п. 1.4 настоящего Приложения, определяется по формуле:  $ЕСВ = (Сумма\ баллов\ по\ таблице\ 1.4) * k$ , где

<sup>1</sup> Выплаты по п. 1.1 настоящего Приложения устанавливаются по заявлению Работника, выдержавшего испытание при приеме на работу, или уполномоченного работника Университета в следующем порядке:

- по п.п. 1.1.1 – 1.1.2 таблицы – начисляются ежемесячно с даты подачи заявления и соответствующих документов до окончания действия трудового договора, но: по квалификациям и званиям, устанавливаемым на определенный срок – в пределах установленного срока (срока действия подтверждающего документа);  
- по п.1.2 таблицы – не более 5 лет с даты выдачи подтверждающего документа. При владении несколькими языками, выплата устанавливается в размере, соответствующем максимальному значению (выплаты не суммируются)  
– прекращаются при отмене, отзыве, окончании срока действия подтверждающих документов;  
– осуществляются пропорционально доле занимаемой ставки.

<sup>2</sup> Шкала оценки уровня владения иностранным языком:

	Английский					Немецкий			Китайский	
	TOEFL iBT	IELTS	ESOL BEC	TKT CLIL	BULATS	DaF	Deutsch für den Beruf	BULATS	HSK	BCT
«Продвинутый»	95-120	7-9	C1-C2	4	90-100	90-100	90-100	90-100	300	800-1000
«Высокий»	72-94	5,5-6,5	B2	3	75-89	80-89	80-89	75-89	200	600-799
«Средний»	42-71	4-5	B1	2	60-74	60-79	60-79	60-74	180	400-599

<sup>3</sup> Получение степени PhD, MD на иностранном языке в зарубежном образовательном или научном учреждении, или получение квалификации «переводчик» не ранее 5 лет до назначения выплаты приравнивается к «продвинутому» уровню владения данным иностранным языком. Подтверждается копией диплома.

<sup>4</sup> Под реализацией проектов (проектных задач) понимается выполнение комплексных трудоемких задач, предполагающих получение качественно нового полезного результата в интересах Университета.

к – коэффициент качества работы.

Порядок расчета коэффициента к определяется локальными нормативными актами, при этом минимальное значение к составляет 0,5, максимальное – 1,2. По умолчанию к принимается равным 1.

4. Размер ЕСВ рассчитывается и устанавливается два раза в год по состоянию на 1 марта и 1 ноября начиная с 01.03.2024.

5. При расчете показателей на 1,0 ставку принимается общее количество ставок секретаря факультета (кафедры) в штатном расписании структурного подразделения (в том числе временно вакантных) на дату установления стимулирующей выплаты.

6. Показатель «количество обучающихся» определяется только для кафедр, за которыми закреплены образовательные программы, и учитывает контингент, обучающийся в течение двух лет, предшествующих выпуску. Для факультетов учитывается весь контингент обучающихся, закрепленный за факультетом.

7. При оформлении допуска Работника к государственной тайне на постоянной основе устанавливаются процентные надбавки к заработной плате в зависимости от степени секретности сведений, к которым он имеет доступ.

8. Работнику могут устанавливаться другие выплаты в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами НГУЭУ.

9. Выплата заработной платы Работнику производится не реже двух раз в месяц седьмого и двадцать второго числа каждого месяца.

10. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.п. 1.3, 1.4 настоящего Приложения, начисляются при условии соблюдения требований, указанных в п.п. 1.1, 1.2 настоящего Приложения.

11. В целях проверки качества и объема выполненных Работником поручений и работ, а также достоверности представленных данных, Работодатель вправе запрашивать у Работника и его непосредственного руководителя дополнительную информацию и документы.

12. Если в течение отчетного периода изменялся объем работы Работника (доля ставки), то фактически выполненный объем работ и поручений рассчитывается пропорционально времени, отработанному на соответствующих ставках.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОМИТЕТЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
ФГБОУ ВО «НГУЭУ»**

(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

## **1. Общие положения**

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

1.2. Положение является приложением к Коллективному договору НГУЭУ и предусматривает основные задачи, функции и права Комитета по охране труда (далее - Комитет).

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

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

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

## **2. Задачи и функции Комитета**

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

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

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

профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. Для осуществления возложенных функций Комитет вправе:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2024 ГОД.**

(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

### Соглашение по охране труда на 2024 год

ФГБОУ ВО «НГУЭУ» в лице ректора Новгородова П.А. и работники ФГБОУ ВО «НГУЭУ» в лице председателя профсоюзной организации Иваненко М. А. заключили настоящее соглашение на выполнение в 2024 году следующих мероприятий по охране труда:

№ п/п	Наименование мероприятий	Плановая стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Структурное подразделение, ответственное за выполнение мероприятия	Примечания
1	2	3	4	5	6
<b>Организационные мероприятия</b>					
1	Составление перечня рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда и оценке профессиональных рисков в 2024 году	-	1 квартал 2024 года	Структурное подразделение, ответственное за обеспечение охраны труда	
2	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с целью улучшения труда работников и оценки профессиональных рисков	104 000,00	2-3квартал 2024 года	Структурное подразделение, ответственное за обеспечение охраны труда	
3	Проведение обучения работников по оказанию первой помощи	150 000,00	в течение года	Структурное подразделение, ответственное за обеспечение охраны труда	
4	Обучение специалистов и руководителей структурных подразделений, в специализированных лицензированных учебных центрах	250 000,00	в течение года	Структурное подразделение, ответственное за обеспечение охраны труда	
5	Организация пополнения аптечек первой помощи для структурных подразделений	36 000,00	в течение года	Структурное подразделение, ответственное за обеспечение охраны труда	
6	Пересмотр и актуализация локальных нормативных документов в связи с изменением в законодательстве	-	в течение года	Структурное подразделение, ответственное за обеспечение охраны труда	
<b>Технические мероприятия</b>					
7	Ремонт пола в спортивном зале	7 394 621,00	2-3 квартал 2024 года	Структурное подразделение, ответственное за проведение капитального ремонта	
<b>Обеспечение средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>					
8	Актуализация Положения об утверждении норм обеспечения работников отдельных профессий санитарной одеждой, обувью и санитарными принадлежностями.	-	2 квартал 2024 года	Структурное подразделение, ответственное за обеспечение охраны труда	
9	Приобретение спецодежды, обуви, средств индивидуальной защиты, дезинфицирующих и	420 000,00	4 квартал 2024 года	Структурное подразделение, ответственное за	

№ п/п	Наименование мероприятий	Плановая стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Структурное подразделение, ответственное за выполнение мероприятия	Примечания
	моющих средств согласно утвержденным нормам.			обеспечение охраны труда	
10	Обеспечение обслуживающего персонала спецодеждой, обувью, дезинфицирующими и моющими средствами согласно утвержденным нормам.	-	в течение года	Руководители структурных подразделений	
11	Контроль соблюдения требований нормативной документации при выдаче и использовании работниками средств индивидуальной защиты (СИЗ), дезинфицирующих и моющих средств.	-	в течение года	Структурное подразделение, ответственное за обеспечение охраны труда	
<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
12	Заключение договоров на прохождение предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, прохождение психиатрического освидетельствования (для работников, подлежащих такому освидетельствованию)	4 150 000,00	4 квартал 2024 года	Структурное подразделение, ответственное за обеспечение охраны труда, контрактная служба	
13	Заключение договора на оформление личных медицинских книжек и прохождение гигиенического обучения преподавателями СПО, работников комбината питания, бассейна, общежитий, гаража	220 000,00	4 квартал 2024 года	Структурное подразделение, ответственное за обеспечение охраны труда, контрактная служба	
14	Контроль прохождения работниками обязательных периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, а также гигиенического обучения.	-	в течение года	Структурное подразделение, ответственное за обеспечение охраны труда, руководители структурных подразделений	
<b>Защита окружающей среды</b>					
15	Выполнение требований Федерального законодательства и органов местного самоуправления в области охраны окружающей среды.	-	в течение года	Структурное подразделение, ответственное за эксплуатацию имущественного комплекса	
16	Контроль за осуществлением своевременного сбора, транспортировки и утилизации вредных отходов, материалов и оборудования	-	в течение года	Структурное подразделение, ответственное за эксплуатацию имущественного комплекса	
	<b>Итого</b>	<b>12 924 621, 00</b>			

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О МЕРАХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НЕРАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ НГУЭУ

(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

1. Настоящее положение регулирует порядок оказания работодателем и профсоюзной организацией НГУЭУ социальной поддержки неработающим пенсионерам НГУЭУ. Для целей реализации настоящего Положения к неработающим пенсионерам относятся лица, уволившиеся из Университета в связи с достижением или после достижения пенсионного возраста по причинам, не связанным с ненадлежащим исполнением работником своих трудовых обязанностей.

2. В качестве мер социальной поддержки неработающих пенсионеров могут использоваться денежные выплаты, предоставление социальных льгот и скидок при оказании услуг и пользовании инфраструктурой НГУЭУ.

3. Неработающим пенсионерам, проработавшим в Университете непрерывно не менее 5 лет до увольнения в связи с выходом на пенсию, работодатель по их заявлению оказывает материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности по случаю их юбилейных дат (70 лет со дня рождения и последующие юбилейные даты, кратные пяти) в размере:

- 1000 рублей лицам, проработавшим в НГУЭУ от 5 до 10 лет;
- 2000 рублей лицам, проработавшим в НГУЭУ от 10 до 20 лет;
- 3000 рублей лицам, проработавшим в НГУЭУ более 20 лет;
- 5000 рублей лицам, имеющим звание «Заслуженный работник НГУЭУ».

4. В случае смерти неработающего пенсионера НГУЭУ, проработавшего в Университете непрерывно не менее 5 лет до увольнения, предусматривается выплата работодателем материальной помощи за счет средств от приносящей доход деятельности по заявлению члена его семьи в размере 5000 рублей, в случае смерти «Заслуженного работника НГУЭУ» в размере 10 000 рублей.

5. Работодатель вправе оказывать материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности неработающим пенсионерам НГУЭУ – ветеранам боевых действий по случаю Дня Победы 9 мая.

6. Неработающие пенсионеры, проработавшие в Университете непрерывно не менее 10 лет до увольнения из Университета в связи с выходом на пенсию, а также имевшие общий стаж работы в вузе не менее 30 лет, имеют право членства в Совете ветеранов НГУЭУ. Деятельность Совета ветеранов НГУЭУ регулируется Положением о Совете ветеранов.

7. Работодатель может оказывать материальную помощь за счет средств от приносящей доход деятельности для проведения коллективных мероприятий Совета ветеранов НГУЭУ, а также членам Совета ветеранов НГУЭУ по случаю памятных и праздничных дат.

8. Неработающим пенсионерам НГУЭУ предоставляется право пользования художественным абонементом библиотеки НГУЭУ, а также информационно-библиотечными системами.

9. При предоставлении Университетом членам Совета ветеранов платных необразовательных услуг (бассейн, отдел полиграфии) предоставляется скидка в размере 20% от стоимости услуги, определенной приказом ректора (либо стоимость услуг с учетом скидки).

10. Профсоюзная организация оказывает социальную поддержку неработающим пенсионерам – бывшим членам профсоюзной организации НГУЭУ и ветеранам НГУЭУ.

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

12. Структурное подразделение Университета, ответственное за реализацию социальной политики, способствует организации волонтерской помощи сообществу ветеранов НГУЭУ и его членам через Совет обучающихся НГУЭУ по следующим направлениям:

- помощь в подготовке информационных материалов о работе и мероприятиях Совета ветеранов НГУЭУ;

- помощь в организации и проведении экскурсий, праздников, торжественных мероприятий и вечеров и др.;

- помощь в быту одиноким ветеранам НГУЭУ.

13. Заявления о предоставлении единовременных выплат, предусмотренных настоящим Положением, рассматриваются при условии обращения в НГУЭУ не позднее чем через 12 месяцев после наступления соответствующего события.

**ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС  
РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ ФГБОУ ВО «НГУЭУ»**

(приложение к Коллективному договору НГУЭУ на 2024 – 2026 гг.)

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Этический кодекс работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (далее по тексту настоящего приложения - Кодекс) определяет морально-этические принципы, нормы, правила поведения и делового общения в Университете.

1.2. Кодекс разработан с целью укрепления и развития духовно-нравственных основ учебно-педагогической, научной, воспитательной и организационной деятельности Университета, содействующей повышению уровня мотивации преподавателей, работников и обучающихся, обеспечению ими сознательной поддержки реализации основных программ развития и деятельности Университета, направленных на улучшение качества подготовки специалистов и повышение престижа и конкурентоспособности Университета.

1.3. Преподаватели, работники и обучающиеся Университета добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового общения и поведения, установленных настоящим Кодексом.

## **2. ОБЩИЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ**

2.1. Нравственная порядочность, преданность интересам Университета, верность профессиональному долгу составляют основу нравственно-этического стандарта поведения работников и обучающихся НГУЭУ.

2.2. Работникам и обучающимся Университета следует:

- добросовестно соблюдать и исполнять Устав, Коллективный договор, иные локальные нормативные акты, выполнять приказы и распоряжения руководства Университета;
- приходить на работу и учебу без опозданий, соблюдать правила пропускной системы, установленной в Университете;
- соблюдать в одежде деловой стиль. Мужчины не должны находиться в помещении в головных уборах;
- соблюдать общую культуру поведения, проявлять уважение, вежливость, внимание к людям, корректность, доброжелательность, отзывчивость, пунктуальность;
- заботиться о культуре своей речи и стиле общения;
- уважать права и свободы иных лиц, толерантно относиться к религиозным и политическим взглядам других людей, не противоречащим конституционным принципам;
- проявлять уважительное отношение к обычаям и традициям работников и обучающихся, представляющим разные народности, учитывать особенности этнических и национальных групп;
- принимать пищу в Университете в специально предназначенных для этого местах;

– бережно относиться к имуществу, соблюдать чистоту в аудиториях и прочих помещениях Университета, с уважением относиться к труду хозяйственного (обслуживающего) персонала.

2.3. Во время учебных занятий и при проведении различных мероприятий (собраний, совещаний, заседаний) необходимо отключать звуковые сигналы электронных устройств.

2.4. На мероприятиях – собраниях, заседаниях, деловых встречах – необходимо относиться к выступающим с уважением, соблюдать тишину и порядок, задавать вопросы только после окончания выступления.

2.5. Работники и обучающиеся не должны вести политическую и идеологическую агитацию на территории Университета.

### **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

3.1. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом, гражданами и Университетом, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и профессионально;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина являются одной из основ деятельности Университета;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать ситуаций, способных нанести ущерб репутации Университета, его отдельных работников;
- исключать намеренное искажение или непредоставление информации, в том числе в целях получения личных выгод и преимуществ;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность иных организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств;
- соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Университета, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- стремиться к обеспечению эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

3.2. В целях противодействия коррупции работнику необходимо:

– уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

– не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

– принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3.3. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность, или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

– принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

– не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

– принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

4.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и обучающимися, призваны:

– уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

– исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей педагогического работника;

– проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям), коллегам;

– учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп обучающихся, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию и согласию между обучающимися;

– придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам образовательной и воспитательной деятельности;

– воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, а также в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

– избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) репутации Университета.

#### 4.2. Педагогическому работнику следует:

– строить свои отношения с обучающимися и коллегами на основе взаимного уважения, требовательности к себе и обучающимся, сохранять объективность и беспристрастность;

– не навязывать обучающимся и коллегам своих взглядов;

– стремиться развивать у обучающихся такие качества как: самостоятельность, инициативность, ответственность, критическое мышление, самоконтроль, самовоспитание, самообразование, добросовестность, честность, профессионализм, патриотизм, уважительное отношение к правам и свободам других лиц.

4.3. В процессе обучения и воспитания педагогический работник не вправе использовать средства воздействия на личность, которые противоречили бы общепринятым морально-нравственным нормам и нарушали интересы личности.

4.4. Недопустимо прямое или косвенное высказывание, либо иные действия педагогического работника в отношении обучающихся, которые могут быть расценены ими как обещание положительной оценки или привилегий в обмен на денежные средства, подарки или иные материальные и нематериальные блага.

### **5. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СПРАВЕДЛИВОЕ И ОБЪЕКТИВНОЕ РАССЛЕДОВАНИЕ НАРУШЕНИЯ НОРМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ**

5.1. Университет стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в Университете, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

5.4. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.5. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации НГУЭУ.

5.6. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

## **6. ЭТИКА ПОВЕДЕНИЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ**

6.1. Обучающемуся следует стремиться стать достойным гражданином и профессионалом в избранной специальности.

6.2. Обучающийся чтит и приумножает традиции Университета, способствует укреплению его репутации.

6.3. Обучающемуся следует воздержаться от совершения поступков, умаляющих честь и достоинство обучающихся Университета.

6.4. Обучающийся добросовестно относится ко всем видам учебных занятий и формам контроля, не допускает проявлений нечестности, недисциплинированности, обмана и мошенничества в учебном процессе.

6.5. Во время учебных занятий обучающийся может использовать электронные устройства только для целей, связанных с учебным процессом.

6.6. Основным принципом, которым руководствуются обучающиеся – взаимное уважение, справедливость и честность в отношениях между обучающимися.

6.7. Не допускаются грубость, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесением им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий в отношении других лиц, а также в отношении Университета.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Соблюдение работниками положений настоящего Кодекса может учитываться при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

7.2. Соблюдение обучающимися положений Кодекса может учитываться при решении вопросов о направлении на стажировку в другие учебные заведения, в характеристике, выдаваемой после окончания Университета, в рекомендации для поступления в магистратуру или аспирантуру или при трудоустройстве, а также при решении вопросов поощрения или наложения дисциплинарных взысканий.

1.1. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11.05.2012 № 482 «Об утверждении Положения о федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Нижегородский государственный университет им. Г.И. Уварова» (ФГБОУ ВО «НГУЭУ») и постановлением Правительства Нижегородской области от 11.05.2012 № 482-П «Об утверждении Положения о государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Нижегородский государственный университет им. Г.И. Уварова» (ГБОУ ВО «НГУЭУ») и постановлением Правительства Нижегородской области от 11.05.2012 № 482-П «Об утверждении Положения о государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Нижегородский государственный университет им. Г.И. Уварова» (ГБОУ ВО «НГУЭУ»)

1.2. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11.05.2012 № 482 «Об утверждении Положения о федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Нижегородский государственный университет им. Г.И. Уварова» (ФГБОУ ВО «НГУЭУ») и постановлением Правительства Нижегородской области от 11.05.2012 № 482-П «Об утверждении Положения о государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Нижегородский государственный университет им. Г.И. Уварова» (ГБОУ ВО «НГУЭУ») и постановлением Правительства Нижегородской области от 11.05.2012 № 482-П «Об утверждении Положения о государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Нижегородский государственный университет им. Г.И. Уварова» (ГБОУ ВО «НГУЭУ»)

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено  
печатью на 137 (ста тридцати семи) л.

Ректор НГУЭУ



П.А. Новгородов

