Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный университет»

Первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО "Кубанский государственный университет" Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (ПРОЕКТ)

между работодателем и работниками Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кубанский государственный университет»

на период с 01 декабря 2026 г. по 30 ноября 2029 г.

От работодателя: Ректор ФГБОУ ВО «КубГУ» Астапов М.Б.	От работников: Председатель первичной профсоюзной организации КубГУ Куксин А.В.
_____ «13 » ноября 2026 г.	_____ « 13 » ноября 2026 г.

Коллективный договор принят на конференции работников и обучающихся КубГУ,
протокол № ___ от 13 ноября 2026г.

Краснодар – 2026г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения……. 4

2. Трудовые отношения……..... 6

3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования ……...…..... 10

4. Рабочее время и время отдыха ……... 11

5. Оплата и нормирование труда ……...……..……... 15

6. Гарантии и компенсации ……...……..… 18

7. Охрана труда и здоровья ……..……... 21

8. Гарантии профсоюзной деятельности ……..……. 26

9. Обязательства профкома …….……... 30

10. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон……..……. 32

Приложение № 1 к Коллективному договору. Соглашение по охране труда на 2026-27 гг. …….……..…….... 33

Приложение № 2 к Коллективному договору. План-график последующей специальной оценки условий труда …….. 35

Приложение № 3 к Коллективному договору. Положение об оплате труда в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»……..… 36

Приложение № 1 к Положению об оплате труда в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет». Размеры коэффициентов квалификационного уровня и квалификационных коэффициентов по профессионально-квалификационным группам должностей работников ФГБОУ ВО «КубГУ»……...…… 69

Приложение № 2 к Положению об оплате труда в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет». Перечень показателей эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВО «КубГУ» (за исключением деканов факультетов, директоров институтов, заведующих кафедрами) на 2026г. ……..….73

Приложение № 3 к Положению об оплате труда в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет». Перечень показателей эффективности деятельности заведующего кафедрой за 2026г. …….……86

Приложение № 4 к Положению об оплате труда в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет». Перечень показателей эффективности деятельности декана факультета (директора института) за 2026г…… ….…….. 89

Приложение № 4 к Коллективному договору. Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» ……..……...…… 93

Приложение № 5 к Коллективному договору. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты …….……....… 109

Приложение № 6 к Коллективному договору. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение смывающих средств …….……..… 149

Приложение № 7. Перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда …..……... 153

Приложение № 8. Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников……..……..… 155

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Кубанский государственный университет» (далее – КубГУ, Университет, вуз).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания наиболее благоприятных условий труда по сравнению с условиями труда, установленными действующими законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Университета в лице их представителя - первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «КубГУ» Профессионального Союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя - ректора Университета.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников независимо от членства в профсоюзе.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, расторжения трудового договора с его руководителем, реорганизации Университета в форме преобразования.

1.8 При реорганизации Университета в формах слияния, присоединения, разделения и выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся комиссией, специально образованной из представителей работников и работодателя.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем коллективных переговоров.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 1 декабря 2026 г. и действует по 30 ноября 2029 г.

1.15. Работодатель учитывает мотивированное мнение профкома при принятии локальных нормативных актов, в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством и положениями Коллективного договора.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников (как непосредственно, так и через представительство профкома) в управлении Университетом:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и настоящим Коллективным договором;
- иные формы в рамках действующего законодательства.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, уставом Университета, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Запрещается допускать работника к работе без оформления трудового договора.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Университете, а также перевод на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса в Университете допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, ─ до выхода этого работника на работу.

Не позднее двух месяцев до окончания учебного года ректором Университета (уполномоченным им лицом) объявляются фамилии и должности педагогических работников, у которых истекает срок трудового договора в следующем учебном году, путем размещения на официальном сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Должности декана факультета, директора ИГГТС и заведующего кафедрой являются выборными и замещаются по результатам выборов. Порядок выборов определяется в соответствии с уставом Университета,

Положением о порядке замещения должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

Работодатель и работники обязуются выполнять все условия заключенного между ними трудового договора.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.4. В соответствии со статьей 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки,

оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Заведующие кафедрами могут учитывать при распределении нагрузки индивидуальные особенности состояния здоровья профессорско-преподавательского состава и территориальное размещение учебных площадей, где работник из числа профессорско-преподавательского состава выполняет работу.

Общий объём учебной нагрузки педагогического работника устанавливается в его трудовом договоре путём указания ставки и (или) доли ставки.

2.5. При установлении преподавателям, для которых Университет является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных курсов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, уменьшения количества студентов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия преподавателя.

2.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.7. Изменение существенных условий труда по инициативе работодателя осуществляется в соответствии с нормами статьи 74 ТК РФ.

Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Работнику обеспечиваются гарантии в случае изменения учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Университете работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или лицо, им уполномоченное, обязан ознакомить работника под подпись с настоящим Коллективным договором, уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Университете, а также с должностной инструкцией.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.10. Университет возмещает все затраты, связанные с привлечением специалистов (иногородних оппонентов и членов диссертационных советов) к участию в работе диссертационных советов, за счёт внебюджетных средств.

2.11. Для выполнения работ, определенных перечнем видов работ и услуг, с физическими лицами, в том числе с работниками Университета, могут заключаться гражданско-правовые договоры: возмездного оказания услуг, подряда, выполнения научно-исследовательских работ (далее ― НИР) и иные гражданско-правовые договоры.

2.12. Выполнение работ по гражданско-правовым договорам осуществляется работниками Университета в свободное от выполнения работы по трудовому договору время, остальными физическими лицами ― в сроки, указанные в договоре.

3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1 Работодатель определяет необходимость получения научно-педагогическими работниками второго высшего образования, обучения в магистратуре и дополнительного профессионального образования по программам переподготовки, а также профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работниками, осуществляющими вспомогательные функции.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оказывать содействие в получении работниками дополнительного профессионального образования по направлениям, предусмотренным приказами учредителя и планами повышения квалификации.

3.2.2. Повышать квалификацию научно-педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. Осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новых рабочих местах в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест.

3.2.4. Осуществлять при наличии источников финансирование мероприятий, указанных в пунктах 3.2.1 – 3.2.3.

3.2.5. Возмещать работнику, в случае направления его для повышения квалификации в другую местность, расходы в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.

3.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ. При сокращении численности или штата работник, совмещающий работу с получением образования, пользуется преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета (Приложение № 4), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала Университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для научно-педагогических работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). В пределах данного времени научно-педагогические работники должны выполнять учебную, учебно-методическую, научно-исследовательскую и воспитательную работу, содержание и объем которой определяется в соответствии с занимаемой должностью индивидуальным планом работы, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами.

4.1.4. Время, свободное от проведения занятий и участия в иных мероприятиях, предусмотренных планом Университета, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению. Деканы факультетов, директора институтов, заведующие кафедрами, для осуществления управленческих функций должны находиться на рабочем месте в течении рабочего дня, каждый рабочий день.

4.1.5. В связи с необходимостью обеспечения непрерывности учебного процесса для профессорско-преподавательского состава, а также для учебно-вспомогательного персонала, непосредственно связанного с обеспечением учебного процесса, определяемого приказом ректора, устанавливается шестидневная рабочая неделя.

4.1.6. Для водителей гаража устанавливается шестидневная рабочая неделя в связи с необходимостью обеспечения непрерывности учебного процесса.

4.1.7. Для буфетчиков комбината студенческого питания устанавливается шестидневная рабочая неделя в связи с необходимостью обеспечения питанием обучающихся и работников Университета.

4.1.8. Для медицинских работников, непосредственно связанных с необходимостью медицинского сопровождения учебных процессов, устанавливается шестидневная рабочая неделя.

4.1.9. Вследствие особого характера труда допускается разделение рабочего дня на части для следующих категорий работников, установленных в данном Коллективном договоре: водители гаража, работники столовой и буфетов, учебно-вспомогательный персонал, непосредственно связанный с организацией непрерывного учебного процесса .

4.1.10. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение работников Университета к выполнению работ, не предусмотренных уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение № 3) и с соблюдением статьи 60.2 ТК РФ.

4.1.11. Очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым ректором по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, его разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 и 125 ТК РФ.

В случае отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска с его согласия производится удержание неиспользованных отпускных с выдачей их в последующем при уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.1.12. Привлечение работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях,

предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению ректора.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда (Приложение №3). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.2. Ректор обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём и за особый характер работы в порядке и на условиях, определяемых статьями 118, 119 ТК РФ, а также настоящим Коллективным договором. Установить продолжительность данного отпуска 4 дня для начальников управлений, главного бухгалтера; 14 дней - для проректоров, не участвующих в образовательной деятельности Университета.

Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье ─ до 5 дней;
- при регистрации брака работника ─ до 5 дней;
- смерти близких родственников ─ до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства ─ до 5 дней;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.2.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, и на условиях, определяемых Коллективным договором.

Коллективным договором определяются следующие условия предоставления длительного отпуска:

- продолжительность длительного отпуска определяется по согласованию между ректором и работником;
- очередность предоставления длительного отпуска определяется в соответствии с датой подачи заявления работника, по согласованию между

ректором и работником с учетом необходимости обеспечения непрерывности образовательного процесса;

- разделение длительного отпуска на части не допускается;
- продление длительного отпуска не допускается;
- присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску допускается по заявлению работника;
- работникам, работающим по совместительству, длительный отпуск может быть предоставлен по заявлению.

Время перерыва для отдыха и питания работников, графики сменности и работы в выходные и нерабочие праздничные дни, иные вопросы, касающиеся регулирования рабочего времени и времени отдыха, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников Университета осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, устанавливающей профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 3) и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с профессионально-квалификационными группами и квалификационными уровнями;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;
- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда (Приложение № 3), локальными нормативными актами Университета;
- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и Положением об оплате труда (Приложение № 3).

5.3 В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в установленные дни:

- 22 числа текущего месяца – за первую половину месяца;
- 7 числа следующего месяца – за вторую половину месяца.

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

Размер выплаты за первую половину месяца учитывает фактически отработанное работником время или фактически выполненную работу.

Как правило, заработная плата перечисляется работникам Университета на их лицевой счет в Сбербанке России (Публичное акционерное общество «Сбербанк России»), открытый за счет работодателя при поступлении на работу. Реквизиты счета указываются работником в заявлении и представляются в бухгалтерию Университета.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме в установленном порядке: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате

- путем выдачи расчетных листов при личном обращении работников в расчетный отдел управления бухгалтерского учета.

5.4. Изменение работнику принадлежности к профессионально-квалификационной группе, квалификационному уровню и размера должностного оклада производится в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 3).

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом более высокого размера должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Работодатель обязуется:

- возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в соответствии со статьей 234 ТК РФ;

- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

При задержке выплаты заработной платы работодатель информирует об этом работников Университета через объявления у касс бухгалтерии и банкоматов Университета с указанием причин задержки.

5.6 Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности могут производиться по распоряжению главного бухгалтера Университета в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращённого аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях, предусмотренных действующими нормативными документами;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок;

- в других случаях, предусмотренных статьей 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.7. Учитывая специфику режима рабочего времени педагогических и научных работников Университета, им в случае направления в служебную командировку выплачивается заработная плата в размере не ниже среднего заработка.

5.8. В целях повышения социального статуса работника КубГУ, престижа педагогической профессии, мотивации к труду стороны совместно вырабатывают предложения по организации повышения средней заработной платы работников Университета с учетом выполнения ими нормы рабочего времени и достижения результатов профессиональной деятельности путем увеличения фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности и(или) с учетом оптимизации штатной численности вуза.

5.9. В целях повышения престижности работы в вузе, привлечения молодого кадрового потенциала в гарантированную часть заработной платы ассистента и молодых преподавателей, не имеющих ученой степени, включена стимулирующая выплата 3 100 рублей.

В целях повышения мотивации молодых ученых к занятию научно-исследовательской деятельностью, ежегодно осуществляются стимулирующие выплаты ведущим молодым ученым из числа штатных работников Университета, трудоустроенным в КубГУ по основному месту работы, в соответствии с рейтингом в рамках конкурса «Лучшие молодые ученые Кубанского государственного университета»; при этом максимальная выплата составляет 100 000 рублей.

За вклад в развитие науки и внедрение инновационных методов в научно-образовательный процесс устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты лучшим молодым ученым, трудоустроенным в КубГУ по основному месту работы, победителям конкурса «Лучший молодой ученый года» за счет внебюджетных средств в размере от 20000 до 30000 рублей.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Принимает меры для решения жилищных проблем работников Университета.

6.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.1.3. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами и интернет-ресурсами Университета, доступ к системе Wi-Fi в образовательных целях, а также членам профсоюзной организации в целях осуществления уставной деятельности профсоюза.

6.1.4. Организует в Университете общественное питание (столовые, буфеты), комнаты (места) для приема пищи для создания комфортных условий работникам Университета с учетом времени и условий их пребывания.

6.1.5. В пределах финансовых возможностей отчисляет денежные средства в профком в следующих целях:

- на нужды Совета Ветеранов;

- на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.1.6. Выплачивает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь и надбавки к заработной плате работникам в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 3).

6.1.7. Приобретает за счет средств работодателя отдельным работникам для надлежащего выполнения ими должностных обязанностей мобильные телефоны и оплачивает расходы по их использованию в служебных целях. Перечень соответствующих должностей утверждает ректор Университета.

Членам и работникам приёмной комиссии Университета в период приёма документов, проведения летних вступительных испытаний и зачисления в рамках основного и, в случае необходимости, дополнительного наборов, по представлению соответствующего проректора и ответственного секретаря приёмной комиссии приказом ректора компенсируются расходы на услуги сотовой связи, возникшие при использовании личных мобильных телефонов в служебных целях, и увеличиваются лимиты сотовой связи при использовании служебных мобильных телефонов.

6.2. Работодатель обязуется своевременно (не позднее, чем за две недели) извещать работника о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Для обеспечения возможности соблюдения бухгалтерией Университета сроков оплаты ежегодного отпуска, приказы по отпускам должны поступать в бухгалтерию не позднее, чем за две недели до начала отпусков.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Учитывая особенности финансирования и специфику выполнения научно-исследовательских работ (далее – НИР) и научно-технических услуг (далее НТУ), стимулирующие выплаты за интенсивность и напряжённость работы при выполнении отдельных этапов НИР и НТУ в ограниченный период времени, не предусмотренные трудовыми договорами между работодателем и исполнителями, осуществляются на основании представления научного руководителя. При этом данные выплаты включают оплату трудового отпуска.

6.3. Все вопросы изменения структуры Университета, его реорганизации, которые могут повлечь сокращение численности и штатов, рассматриваются на Ученом совете Университета.

Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников Университета уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Стороны договорились, что применительно к Университету высвобождение считается массовым, если сокращается 19 или более работников в течение 30 календарных дней.

6.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 2 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности

или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с согласия профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, пункту 3, пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

6.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в Университете свыше 10 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, совмещающие работу с обучением.

6.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

7.1.1. Обеспечить право работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.216.1 ТК РФ).

Для реализации этого права заключается соглашение по охране труда (Приложение № 1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда.

Согласованный сторонами перечень мероприятий по противопожарной безопасности, охране труда и технике безопасности, предусмотренный Приложением № 1, ежегодно (в соответствии с нормой п. 1.12 Коллективного договора) уточняется в плане работы на предстоящий календарный год, утверждаемым ректором Университета.

7.1.2. Производить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на оказание образовательных услуг.

7.1.3. Разрабатывать ежегодно в срок до 20 декабря текущего года планы мероприятий по охране труда и выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.1.4. Представлять в Социальный фонд России заявление и перечень предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников с поквартальной разбивкой расходов в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышений их уровней» ежегодно в установленные сроки.

7.1.5. Проводить специальную оценку условий труда в структурных подразделениях Университета.

7.1.6. Закупать необходимое оборудование и предметы быта, предусмотренные перечнями СНиП 2.09.04-87 п. 2.5.2. и иными нормативными актами, в целях обеспечения санитарных и бытовых нужд работников, предотвращения вредного воздействия на здоровье работников

существующих условий труда в соответствии со статьями 222, 223 ТК РФ, ст. 25 ФЗ от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», а также для обеспечения бытовых и санитарных нужд, выявленных при специальной оценке условий труда (далее – СОУТ) в соответствии с перечнем и рекомендациями комиссии по СОУТ в Университете. Для обеспечения работников питьевой водой в соответствии со ст. 214 ТК РФ закупать и устанавливать кулеры в местах, определяемых на основании совместного решения руководства Университета и работников структурного подразделения, за счёт внебюджетных средств структурных подразделений. Оплачивать вакцинацию работников Университета для предотвращения массовых заболеваний гриппом на основании рекомендаций соответствующих медицинских органов.

7.1.7. Обеспечивать информирование работников, в соответствии со статьей 214 ТК РФ, об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочих местах, в том числе о результатах СОУТ в Университете, льготах и компенсациях.

7.1.8. Проводить инструктажи по охране труда, пожарной безопасности, инструктаж по ГО и действиям в ЧС природного и техногенного характера для всех поступающих на работу лиц, а также переведенных на другую работу работников Университета.

7.1.9. Работников, заключивших трудовой договор с работодателем обучать по охране труда с проверкой знания требований охраны труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте в соответствии с Постановлением правительства РФ от 24.12.2021г. № 2464.

7.1.10. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Университета.

7.1.12. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (далее - СИЗ) в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5, обеспечивать хранение СИЗ, спецодежды и обуви в соответствии со ст. 221 ТК РФ.

7.1.13. Обеспечивать в соответствии с федеральным законодательством обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.14. Проводить в соответствии с действующим законодательством своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

7.1.15. Предоставлять работнику другую работу в случае его отказа от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда (на время устранения такой опасности) либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.16. Предоставлять компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Перечень профессий и должностей работников с вредными и опасными условиями труда утверждается отдельным локальным нормативным актом Университета.

Работникам, выполняющим свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ), устанавливаются следующие компенсации: ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трёх календарных дней (ст. 119 ТК РФ), присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день (рабочая неделя) по перечню профессий и должностей, устанавливаемых приказом ректора.

7.1.17. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.18. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда.

7.1.19. Организовать в подразделениях Университета совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением соглашения по охране труда: создать в Университете комиссию по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа.

7.1.20. Проводить медицинские осмотры работников в установленном законодательством порядке.

7.1.21. Осуществлять оздоровление работников Университета, для этого:

- способствовать (в пределах имеющихся финансовых возможностей работодателя) удешевлению предоставляемых санаторием-профилакторием «Юность» медицинских услуг для работников Университета;
- содействовать в оснащении санатория-профилактория «Юность» оборудованием, необходимым для расширения спектра лечебных процедур;
- предоставлять бесплатно для оздоровительной работы спортивные сооружения КубГУ (стадион, зал для занятий группы здоровья, спортивные залы по отдельному графику);
- выделять отдельное время для работы спортивно-оздоровительных групп работников КубГУ, в том числе в физкультурно-оздоровительном комплексе с плавательным бассейном «Аквакуб»;
- принимать меры к удешевлению стоимости посещения физкультурно-оздоровительного комплекса с плавательным бассейном «Аквакуб» работниками КубГУ;
- принимать меры к организации санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, в соответствии с трудовым законодательством;
- принимать меры к организации санаторно-курортного лечения работников, не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости, в соответствии с пенсионным законодательством и решениями Правительства Российской Федерации.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

7.3. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением требований охраны труда.

7.4 Профком обязуется:

- проводить мероприятия, направленные на оздоровление работников Университета, в пределах финансовых возможностей профкома;

- направлять средства на удешевление предоставляемых санаторием-профилакторием «Юность» медицинских услуг для работников Университета;

- проводить работу по оказанию помощи членам профсоюза в оздоровлении детей работников Университета -членов профсоюза;

- проводить работу по организации летнего отдыха работников Университета - членов профсоюза и направлять средства на его удешевление в пределах финансовых возможностей профсоюзной организации;

- организовывать для работников Университета физкультурно-оздоровительные и праздничные мероприятия, посвященные памятным датам, общероссийским, всекубанским и университетским праздникам.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4. Работодатель обязуется безвозмездно предоставить профкому помещение № 241, расположенное на втором этаже здания главного учебного корпуса литер «А» по адресу: г. Краснодар, ул. Ставропольская, д. 149, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

8.5. Работодатель обязуется предоставить профкому бесплатно:

- прямой городской телефон с подключенной междугородней связью и возможностью исходящих вызовов на номера мобильной связи;
- корпоративный электронный адрес Университета, доступ к информационному Интернет-порталу Университета, в том числе размещение в информационном пространстве КубГУ информации профкома;
- доступ к сети Интернет;
- техническое сопровождение и размещение в рамках Интернет-портала Университета отдельного раздела (сайта) профкома;
- компьютерную технику: стационарный компьютер (системный блок) дисплей, печатающее устройство, копирующее устройство, сетевое оборудование;
- при необходимости ремонт или замену компьютерной техники;
- мебель, необходимый инвентарь;
- уборку помещения, обеспечение помещения отоплением и освещением;
- залы и аудитории по заявкам;
- автотранспорт по заявкам;
- тиражирование информационных материалов в издательско-полиграфическом центре Университета по заявкам.

8.6. Работодатель обеспечивает:

8.6.1. Ежемесячное бесплатное перечисление на счёт Профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счет профкома денежные средства из его заработной платы в размере 1% оплаты труда (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профкома в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.6.2. Предоставление по запросу Профкома информации о перечислении в Профком членских профсоюзных взносов;

8.6.3. Обработку, передачу и хранение профсоюзной документации, подлежащей архивному хранению, в архиве КубГУ;

8.6.4. Предоставление обобщенной кадровой, экономической, социальной и иной информации с учетом ограничений на обработку персональных данных;

8.6.5 Рассылку Профкому документов, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников КубГУ и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

8.7. Освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка членов выборных органов Профкома, не освобожденных от основной работы в Университете, на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, а также для участия в работе выборных органов профкома, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Обеспечение предоставления гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с председателем профкома, его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п.2,3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ допускается только с соблюдением порядка, установленного статями 374, 376 ТК РФ.

8.9. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов выборных органов профкома, уполномоченных по охране труда профкома в создаваемых в КубГУ совместных с работодателем комитетах (комиссиях) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.10. По представлению Профкома Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих неосвобожденных членов Профкома, председателей профбюро подразделений по итогам работы.

8.11. Работа на выборной должности председателя профкома и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета.

8.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам организации труда и социально-экономического развития Университета.

8.13. Члены профкома включаются в состав комиссий Университета по аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

8.14. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 2, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и Положением о первичной профсоюзной организации Кубанского государственного университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Разрабатывать совместно с работодателем и работниками меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.4. Направлять в соответствующих случаях ректору Университета заявления о нарушениях его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условиях Коллективного договора с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

9.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Социальный фонд России.

9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.9. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза для решения острых социальных проблем на основании письменного заявления работника и приложенных к нему подтверждающих документов (по решению

соответствующей комиссии профкома или по решению председателя профкома).

9.11. Оказывать содействие в организации и проведении культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, а также в вопросах их финансирования.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на совместных заседаниях профкома и ректората или на конференции работников.

10.3. Рассматривать в месячный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.5. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации

Приложение № 1
к коллективному договору
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

Председатель первичной профсоюзной
организации работников
ФГБОУ ВО «КубГУ»

_____/ А.В. Куксин

"____"ноября 2026 г.

М.П.

Ректор ФГБОУ ВО
«Кубанский государственный университет»

_____/М.Б. Астапов

"____"ноября 2026 г.

М.П.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2026-2027 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	Обучение и проверка знаний по охране труда	-	120 000,00	III кв.	начальник ООТ	150	130	-	-
2	Выдача СИЗ в соответствии с типовыми нормами (согласно норм выдачи и сроков носки)	Опасность, связанная с воздействием общих производственных загрязнений	800 000,00	IV кв.	начальник ООТ	477	370	-	-

3	Проведение медицинских осмотров	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	6 500 000,00	IV кв.	начальник ООТ руководители структурных	3000	1900	-	-
4	Покупка аптечек для оказания первой помощи работникам	-	60 000,00	II кв.	главный врач санатория-профилактория	3000	1900	-	-
5	Выдача смывающих средств	Опасность, связанная с воздействием общих производственных загрязнений	1 000 000,00	IV кв.	начальник хозяйственного отдела	3000	1900	-	-
6	Санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости	-	600 000,00	III- IV кв.	начальник ООТ	5	5	-	-

Приложение № 2
к коллективному договору
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный
университет»

Ректор ФГБОУ ВО
«Кубанский государственный
университет»

_____/М.Б. Астапов

"____"ноября 2026 г.

М.П.

Председатель первичной профсоюзной
организации
ФГБОУ ВО «КубГУ»

_____/ А.В. Куксин

"____"ноября 2026 г.

М.П.

ПЛАН-ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 2370
в том числе с вредными условиями труда 42

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	Комбинат студенческого питания Бригадир-кондитер Кондитер Повар	15	05.2029
2	Административно-хозяйственная часть Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования 4 разряд	6	05.2029
3	Административно-хозяйственная часть Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	3	05.2029
4	Кафедра органической химии и технологий Заведующий кафедрой	1	05.2029
5	Кафедра органической химии и технологий Заведующий лабораторией	1	05.2029
6	Кафедра органической химии и технологий Старший лаборант	4	05.2029
7	Кафедра органической химии и технологий Лаборант	1	05.2029

Приложение № 3
к Коллективному договору
в ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

Ректор ФГБОУ ВО
«Кубанский государственный
университет»

_____/М.Б. Астапов

"____"ноября 2026 г.

м.п.

Председатель первичной профсоюзной
организации
ФГБОУ ВО «КубГУ»

_____/ А.В. Куксин

"____"ноября 2026 г.

м.п.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В ФГБОУ ВО "КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», 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», распоряжениями Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» и от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"», приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 11.01.2011 N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», Примерными Положениями об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Образование», «Научные исследования и разработки», «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», утвержденными приказами Минобрнауки России от 01.02.2021 № 70, № 71, № 72, № 73 (далее – Примерные положения), инструктивными и информационными материалами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений 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).

1.3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, с учетом мнения представительного органа работников.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

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

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный N 4963), оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.7. 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).

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

1.9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

1.10. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору). Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников КубГУ.

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

1.12. При переходе на новую систему оплаты труда для профессорско-преподавательского персонала сохраняется срок конкурсного избрания по прежней должности. Для остальных категорий работников Университета изменение наименования должности (если это предусмотрено действующими нормативными документами), не влечёт за собой изменение срока действия трудового договора.

1.13. Размеры окладов, ставок заработной платы работников КубГУ устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням (далее – КУ) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (КУ) устанавливаются в соответствии с рекомендованными Примерными положениями по видам экономической деятельности и утверждаются приказом ректора с учетом финансовых возможностей вуза.

1.14. Оклады, ставки заработной платы пересматриваются в случае, если они установлены в меньшем размере, чем рекомендованные Примерными Положениями по видам экономической деятельности. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и термины:

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной квалификации и сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера.

Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда – доля заработной платы отдельных работников Университета, включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным в настоящем Положении, иных локальных нормативных актах Университета, рассчитываемая индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к должностному окладу, и выплачиваемая работнику только при наличии вышеуказанных оснований.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий

выполняемой работы, включающее в себя базовую часть фонда оплаты труда и, при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Профессорско-преподавательский состав, преподавательский состав – работники Университета, исполняющие обязанности или занимающие на постоянной основе (условиях совместительства) должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента, а также иные должности в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

Научные работники (исследователи) – работники Университета, обладающие необходимой квалификацией и профессионально занимающиеся научной и (или) научно-технической деятельностью. Научные работники (исследователи): главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.

Инженерно-технический персонал - работники Университета, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и способствующие получению научного и (или) научно-технического результата или его реализации. Инженерно-технический персонал: ведущий инженер, инженер первой категории, инженер второй категории, инженеры, старший лаборант, лаборант, техник, техник первой категории, техник второй категории.

Административно-управленческий персонал – работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию Университета.

Учебно-вспомогательный персонал – работники Университета, обеспечивающие образовательный процесс, но не занимающие должности, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу.

Прочий обслуживающий персонал – работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Университета и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

3.1. Условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава высшего образования:

3.1.1. Должности профессорско-преподавательского состава высшего образования относятся к четвёртой профессионально-квалификационной

группе и подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

С целью мотивации работников по должностям профессорско-преподавательского состава высшего образования к повышению уровня квалификации оклады дифференцируются с учетом наличия ученого звания и ученой степени.

3.1.2. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу высшего образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.1.3. Профессорско-преподавательскому составу высшего образования выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 настоящего Положения.

3.1.4. В качестве документов о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий, предусмотренных государственной системой аттестации научных и научно-педагогических работников, имеют силу только дипломы и аттестаты, выданные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки или иными государственными органами бывшего Союза ССР и Российской Федерации, ранее наделенными соответствующими функциями в области государственной аттестации научных и научно-педагогических работников.

3.2. Условия оплаты труда преподавательского состава СПО:

3.2.1. Должности преподавательского состава СПО в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 1731) относятся к третьей профессионально-квалификационной группе и подразделяются на пять квалификационных уровней в зависимости от уровня квалификации работника.

3.2.2. С учетом условий труда преподавательскому составу СПО устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.2.3. Преподавательскому составу СПО выплачиваются

стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 настоящего Положения.

3.3. Ректору Университета предоставлено право самостоятельно устанавливать размер ставок почасовой оплаты труда преподавателям за проведение учебных занятий, а также почасовой оплаты труда руководителей студенческих кружков, спортивных секций, демонстраторов пластических поз при позировании и других видов деятельности. Ставки почасовой оплаты при осуществлении бюджетной, внебюджетной деятельности устанавливаются приказом или распоряжением ректора.

3.4. Оплата труда оппонентов при защите докторских и кандидатских диссертаций рассчитывается как почасовая оплата труда, установленная ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в размере пяти и трех часов соответственно.

3.5. Должности научных работников относятся к четвертой профессионально-квалификационной группе и подразделяются на пять квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июля 2008г № 12001).

С целью мотивации научных работников по к повышению уровня квалификации оклады дифференцируются с учетом наличия ученой степени.

3.5.1. С учетом условий труда научным работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

3.5.2. Научным работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 Положения.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА И МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

4.1. Должности работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и медицинского

персонала относятся ко 2-ой, 3-ей и 4-ой профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

- от 6 августа 2007 г. № 526 (ред. от 03.03.2017) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте 27 сентября 2007, № 10190);

- от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте РФ 1 октября 2007 г. N 10222);

- от 5 мая 2008 г. № 216н (ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731);

- от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725);

- от 29 мая 2008 г. № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858);

- от 29 мая 2008 г. № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861);

- от 3 июля 2008 г. № 305н (ред. от 19.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июля 2008 г. № 12001);

- от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 г. № 12046).

4.2. С учетом условий труда административно-управленческому, учебно-вспомогательному, инженерно-техническому и медицинскому персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

4.3. Административно-управленческому, учебно-вспомогательному,

инженерно-техническому и медицинскому персоналу выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 Положения.

4.4. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОЧЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

5.1. Должности работников прочего обслуживающего персонала относятся к первой профессионально-квалификационной группе, подразделяются на 2 уровня в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

- от 6 августа 2007 г. № 526 (ред. от 03.03.2017) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте 27 сентября 2007, № 10190);
- от 29 мая 2008 г. № 247н (ред. от 11.12.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858);
- от 29 мая 2008 г. № 248н (ред. от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861).

5.2. С учетом условий труда прочему обслуживающему персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

5.3. Прочему обслуживающему персоналу выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 9 Положения.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Условия оплаты труда ректора ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

6.2. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

6.3. Оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

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

6.7. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 8 настоящего Положением в зависимости от условий труда.

6.8. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии 8 и 9 пунктами настоящего Положения в зависимости от условий труда.

6.9. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера учреждения 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 Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

7. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ В ФГБОУ ВО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ», НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КВАЛИФИКАЦИОННЫМИ ГРУППАМИ И КВАЛИФИКАЦИОННЫМИ УРОВНЯМИ В ПРИКАЗАХ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ

Должности, не предусмотренные приказами Минздравсоцразвития России об установлении профессионально-квалификационных групп, на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей настоящим Положением приравниваются по оплате труда к следующим профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням:

Наименование должности	ПКГ, КУ
директор НИЦ ПГК	- ПКГ 4, КУ 6;
директор ИНСПО	- ПКГ 4, КУ 6;
руководитель НИИ мембран	- ПКГ 4, КУ 5;
руководитель УНПК "Аналит"	- ПКГ 4, КУ 5;
директор библиотеки	- ПКГ 4, КУ 4;
директор ХНЦ "Биотехнология"	- ПКГ 4, КУ 4;
директор КСП	- ПКГ 4, КУ 3;
директор НУНИМБЦ	- ПКГ 4, КУ 3;
начальник правового управления	- ПКГ 4, КУ 3;
начальник управления безопасности	- ПКГ 4, КУ 3;

начальник управления по воспитательной работе и социальным вопросам	- ПКГ 4, КУ 3;
гл. инженер	- ПКГ 4, КУ 2;
гл. энергетик	- ПКГ 4, КУ 2;
директор Центра Интернет	- ПКГ 4, КУ 2;
директор студгородка	- ПКГ 4, КУ 2;
директор департамента	- ПКГ 4, КУ 2;
начальник управления закупок и централизованного снабжения (контрактная служба)	- ПКГ 4, КУ 2;
начальник административно-хозяйственного управления	- ПКГ 4, КУ 2;
директор музея	- ПКГ 4, КУ 3;
помощник ректора	- ПКГ 4, КУ 3;
начальник управления информационных технологий	- ПКГ 4, КУ 3;
помощник проректора	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник редакционно-издательского отдела	- ПКГ 4, КУ 1;
директор Технопарка	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела по работе со студентами договорной формы обучения	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник вычислительного центра	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник первого отдела	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела интеллектуальной собственности	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления системой менеджмента качества, стандартизации и нормоконтроля	- ПКГ 4, КУ 1;
директор Бизнес школы	- ПКГ 4, КУ 1;
директор межфакультетского учебно-научного полигона Бетта	- ПКГ 4, КУ 1;
директор регионального учебно-научного центра по проблемам информационной безопасности	- ПКГ 4, КУ 1;
директор центра содействия трудоустройству выпускников	- ПКГ 4, КУ 1;
директор центра по развитию системы дополнительного профессионального образования в филиалах	- ПКГ 4, КУ 1;
директор МКДЦ	- ПКГ 4, КУ 1;
руководитель (директор) центра	- ПКГ 4, КУ 1;
руководитель подразделения	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления бухгалтерского учета	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела финансово-экономического управления	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник информационно-аналитического отдела	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления по работе с филиалами	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления безопасности	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления по воспитательной работе и социальным вопросам	- ПКГ 4, КУ 1;

директор центра среднего и дополнительного профессионального образования	- ПКГ 4, КУ 1;
заведующий библиотекой	- ПКГ 4, КУ 1;
заведующий издательским центром	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник ИВЦ	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела управления информационных технологий	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник учебно-компьютерного центра	- ПКГ 4, КУ 1;
начальник отдела Центра Интернет	- ПКГ 3, КУ 5;
начальник мобилизационного отдела	- ПКГ 3, КУ 5;
начальник отдела делопроизводства и документооборота	- ПКГ 3, КУ 5;
начальник отдела управления закупок и централизованного снабжения (кадастровой службы)	- ПКГ 3, КУ 5;
начальник штаба гражданской обороны	- ПКГ 3, КУ 5;
зав. межфакультетской геофизической базы Полигон	- ПКГ 3, КУ 5;
зав. биостанцией «Камышанова Поляна»	- ПКГ 3, КУ 5;
зав. учебной базой практики «Археолог»	- ПКГ 3, КУ 5;
помощник директора филиала	- ПКГ 3, КУ 4;
начальник отдела правового управления	- ПКГ 3, КУ 4;
начальник отдела учебно-методического управления	- ПКГ 3, КУ 4;
ведущий специалист отдела по мобилизационной работе	-ПКГ 3 КУ4;
начальник отдела управления кадров	- ПКГ 3, КУ 4;
заведующий практикой	- ПКГ 3, КУ 3;
методист 2 категории	- ПКГ 3, КУ 3;
биолог 1 категории	- ПКГ 3, КУ 3;
звукорежиссер	- ПКГ 3, КУ 2;
методист	- ПКГ 3, КУ 2;
врач-лаборант	- ПКГ 3, КУ 2;
врач функциональной диагностики	- ПКГ 3, КУ 2;
биолог 2 категории	- ПКГ 3, КУ 2;
инженер по технике безопасности, гражданской обороне и охране труда	- ПКГ 3, КУ 1;
инженер по противопожарным мероприятиям	- ПКГ 3, КУ 1;
специалист по ведению воинского учета и бронированию граждан	- ПКГ 3, КУ 1;
специалист по мобилизационной работе	- ПКГ 3, КУ 1;
директор студенческого клуба	- ПКГ 3, КУ 1;
директор спортивного клуба	- ПКГ 3, КУ 1;
директор центра коррекции фигуры	- ПКГ 3, КУ 1;
директор центра развития ребенка	- ПКГ 3, КУ 1;
заведующий учебной мастерской	- ПКГ 3, КУ 1;
хореограф	- ПКГ 3, КУ 1;

хормейстер	- ПКГ 3, КУ 1;
электроник	- ПКГ 3, КУ 1;
диспетчер филиала	- ПКГ 3, КУ 1;
биолог	- ПКГ 3, КУ 1;
заведующий гаражом	- ПКГ 2, КУ 5;
начальник кондитерского цеха	- ПКГ 2, КУ 5;
фельдшер	- ПКГ 2, КУ 4;
бригадир-кондитер	- ПКГ 2, КУ 3;
заведующий столовой	- ПКГ 2, КУ 3;
руководитель любительского объединения	- ПКГ 2, КУ 2;
тренер-преподаватель по спорту	- ПКГ 2, КУ 2;
заведующий музеем	- ПКГ 2, КУ 2;
лаборант, обслуживающий сложное оборудование	- ПКГ 2, КУ 2;
оператор электронных цветоделительных и цветокорректирующих автоматов	- ПКГ 2, КУ 2;
переплетчик типографии	- ПКГ 2, КУ 2;
кварцедув	- ПКГ 2, КУ 1;
пекарь хлеба	- ПКГ 2, КУ 1;
слесарь насосной станции	- ПКГ 2, КУ 1;
слесарь по обслуживанию тепловых сетей	- ПКГ 2, КУ 1;
стеклодув	- ПКГ 2, КУ 1;
рабочий по обслуживанию дизельной установки	- ПКГ 2, КУ 1;
инспектор предрейсовых осмотров	- ПКГ 2, КУ 1;
водитель автобуса	- ПКГ 2, КУ 1;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- ПКГ 1, КУ 1;
секретарь Ученого Совета	- ПКГ 1, КУ 1;
машинист посудомоечной машины	- ПКГ 1, КУ 1;
оператор стиральной машины	- ПКГ 1, КУ 1;
сторож (вахтер)	- ПКГ 1, КУ 1;
санэксперт	- ПКГ 1, КУ 1;

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

8.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке

установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081), работникам Университета могут быть установлены 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;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

8.2. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере до 12 % должностного оклада в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

8.3. Компенсационная выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по болезни, на период отпуска устанавливается только для работников из числа хозяйственного персонала до полного возвращения отсутствующего.

8.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной основным трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.8. Доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемой работы распространяются на административно-управленческий, научный, инженерно-технический, учебно-вспомогательный и прочий обслуживающий персонал Университета.

Для оформления доплаты за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания в штатном расписании Университета необходимо иметь вакантные должности или наличие временного отсутствия работников, то есть экономию фонда заработной платы подразделения (службы). Доплата за совмещение профессий оформляется в случае, когда наименование совмещаемой должности отличается от основной должности работников (бухгалтер выполняет дополнительную работу по должности кассира, уборщик служебных помещений - по должности дворника, учебный мастер - по должности лаборанта и так далее).

Доплата за расширение зоны обслуживания оформляется в случае, когда и основная, и совмещаемая должности одного наименования (бухгалтер – бухгалтер, экономист – экономист, старший лаборант – лаборант и тому подобное).

Работы по совмещению профессий и расширению зоны обслуживания в отличие от совместительства выполняются в течение основного рабочего дня за счет его уплотнения и увеличения интенсивности труда.

В связи с тем, что сметы и штатные расписания утверждаются ежегодно, доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания оформляются, как правило, на один календарный год.

8.9. Доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационных характеристикам, но непосредственно связанную с

деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. К такой дополнительной работе относится работа (без занятия штатной должности), связанная с выполнением обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности) и распространяются на профессорско-преподавательский, инженерно-технический и учебно-вспомогательный персонал Университета. Доплаты за дополнительную работу оформляются на учебный год приказом или распоряжением ректора, в размере определенном в соответствии с фондом оплаты труда.

n/n	*Назначение выплаты*	*Размер выплаты, руб.*
	За работу в качестве заместителей декана по учебной работе со студентами	10 000 (ежемесячно)
	За работу в качестве заместителей декана по воспитательной работе со студентами	10 000 (ежемесячно)
	За работу в качестве заместителей декана по научной работе со студентами	10 000 (ежемесячно)

8.10. Доплата работникам за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 40% от должностного оклада за час работы работника. Расчет оплаты за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.12. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

9.1. Настоящий раздел Положения разработан на основании следующих нормативных документов приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (ред. от 17.09.2010) «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»

9.2. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств, поступивших из федерального и регионального бюджетов, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в пределах утвержденного фонда заработной платы (в дальнейшем – ФЗП), в том числе и за счет экономии ФЗП. Экономия ФЗП считается только в том случае, когда работникам начислены и выплачены все обязательные доплаты и надбавки к должностным окладам, имеются остатки по внебюджетным сметам по различным видам деятельности.

Размеры всех видов надбавок стимулирующего характера, начисляемые одному работнику в пределах ФЗП, устанавливаются приказом или распоряжением ректора и предельными размерами не ограничиваются.

9.3. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

9.4. В качестве критериев распределения стимулирующей части фонда оплаты труда за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие показатели:

- интенсивность и напряжённость работы при содействии в выполнении и непосредственном выполнении хоздоговорных и госбюджетных НИОКР, оказании услуг научно – производственного характера в ограниченный период времени;

- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората;

- индекс цитирования в изданиях, имеющих импакт-фактор;

- научное консультирование или руководство успешно защищенными докторскими и кандидатскими диссертациями соответственно;

- научное руководство аспирантами и соискателями;

- научное руководство студенческими научными и инновационными проектами.

- наличие программы развития (инновационной программы) соответствующего структурного подразделения и показатели эффективности её реализации;

- показатели научной и научно-методической деятельности;

- разработка и внедрение учебно-методических комплексов дисциплин и новых образовательных технологий;

- разработка и лицензирование конкурентоспособных образовательных программ в части основного и дополнительного образования;

- профориентационная работа с абитуриентами;

- проведение научно-технических мероприятий (семинаров, конгрессов, конференций и др.), поддержанных и финансируемых РАН, научными фондами, отраслевыми научными организациями, бизнесом;

- реализация магистерских программ;

- проведение работы с организациями и учреждениями по предоставлению баз учебных практик и трудоустройству выпускников Университета;

- ведение внеучебной, научной, воспитательной и иной работы со студентами;

- интенсивность и напряженность работы при разработке УМК по направлениям бакалавриата;

- кураторство студенческих групп;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;
- интенсивность и напряженность работы при участии в организации и формирования волонтерского движения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- призовые места студентов и аспирантов на межвузовских конкурсах и олимпиадах;
- интенсивность и напряженность работы в период организации и проведения приёмной компании;
- интенсивность работы при содействии в оказании платных образовательных услуг и реализации хоздоговорных НИР, целевых программ и государственных контрактов и осуществление других видов деятельности вуза;
- научное руководство, своевременная качественная подготовка научных кадров;
- подготовка, написание и издание учебников, учебных и методических пособий, либо проведение персональной творческой выставки т.е. личные достижения в учебной и методической работе;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;
- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;
- наличие и выполнение программы развития учреждения;
- другие показатели.

С целью повышения публикационной активности за научные публикации (статьи, обзоры и (или) материалы конференций), опубликованные в научных изданиях, индексируемых в международных базах данных Web of Science Core Collection (WoS) и Scopus сотрудникам, трудоустроенным в ФГБОУ ВО «КубГУ» по основному месту работы,

ежегодно осуществляются стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты начисляются авторам (соавторам) публикаций, указавшим в выходных данных публикации аффилиацию с ФГБОУ ВО «КубГУ», по подтверждённым в базе информационных потребностей КубГУ (БИП) публикациям, в соответствии с квартилем журнала, опубликовавшего статью:

Квартиль издания	*Размер стимулирующей выплаты за публикацию, руб.**	
	Российское издание	*Зарубежное издание*
I	*50 000*	*65 000*
II	*45 000*	*60 000*
III	*35 000*	*50 000*
IV	*30 000*	*45 000*
Не имеет квартиля	*20 000*	*35 000*

Выплата делится пропорционально количеству соавторов.

9.5. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться в соответствии со следующими критериями:

- внедрение новых технологий в учебно-образовательный и научный процесс подготовки специалистов, бакалавров, магистров;
- обеспечение качественной работы по административному управлению вузом, по управлению финансово-экономической деятельностью, организацией учебного процесса, развитием науки, внедрением инновационных методов в научно-образовательный процесс;
- доля направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;
- наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования, реализуемым учреждением;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте учреждения
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- присуждение ученой степени и (или) ученого звания;

- достижения в повышении уровня профессиональной квалификации;
- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым учреждением направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;
- участие в инновационной деятельности учреждения;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- эффективное выполнение воспитательных функций в работе со студентами (как правило, для ППС);
- занятие призовых мест студентами по результатам их участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях;
- разработка и внедрение новых форм подготовки студентов, слушателей системы довузовского и дополнительного профессионального образования;
- за раннее достигнутые результаты, способствующие повышению имиджа Университета;
- другие показатели.

С целью повышения мотивации к занятию научно-исследовательской деятельностью ежегодно осуществляются стимулирующие выплаты ведущим ученым из числа штатных работников Университета в соответствии с рейтингом в рамках конкурсов:

- «Лучшие ученые Кубанского государственного университета» (максимальная выплата составляет 200 000 рублей;
- «Лучшие молодые ученые Кубанского государственного университета» (максимальная выплата составляет 100 000 рублей).

За вклад в развитие науки и внедрение инновационных методов в научно-образовательный процесс устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты лучшим молодым ученым, победителям конкурса: «Лучший молодой ученый года» за счет внебюджетных средств в размере от 20000 до 30000 рублей.

9.6. Стимулирующие выплаты за стаж работы, выслугу лет могут устанавливаться при стаже работы в Университете не менее 10 лет.

Деканам факультетов, заведующим кафедрами, проработавшим в этой должности не менее двух сроков и освобождающим ее, устанавливается на

период работы в Университете надбавка к окладу за высокие показатели в подготовке научных кадров через аспирантуру и докторантуру, за непрерывный стаж работы в Университете:

- кандидат наук – 3 872 руб.;
- доктор наук – 5 280 руб.

9.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

При премировании учитываются:

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

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Предельным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в следующих случаях:

- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоение почетных званий Российской Федерации и награждение знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации;
- за выполнение особо важных и срочных работ; премия выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных

работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

9.8. С целью внедрения механизмов эффективного контракта, сохранения качественного кадрового потенциала, повышения престижности работы в Кубанском государственном университете, соответствия оплаты труда эффективности и качеству выполнения трудовых функций научно-педагогическим работникам ежегодно устанавливаются ежемесячные надбавки к должностным окладам на основании показателей эффективности их деятельности за предшествующий календарный год (приложения 2-4 к Положению об оплате труда в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет») сроком на один год.

Для определения размеров стимулирующих выплат на основании показателей эффективности деятельности НПР используется система балльных оценок измеримых показателей по всем видам работ, ориентированных на активизацию деятельности всех категорий НПР. Разработанные пороговые значения соответствуют опыту и уровню квалификации работников и адекватны их трудовому вкладу в результат деятельности вуза. Дифференциация стимулирующих выплат осуществляется в зависимости от качества и степени сложности выполняемых работ, а также эффективности деятельности по заданным критериям и показателям. Индивидуальный размер стимулирующих выплат для каждого НПР определяется как произведение количества заработанных баллов за прошедший календарный год и «стоимости» одного балла с учетом финансовых возможностей вуза в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

9.9. В целях повышения престижности работы в вузе, привлечения молодого кадрового потенциала в гарантированную часть заработной платы ассистентов и молодых преподавателей, не имеющих ученой степени включается стимулирующая выплата 3 100 рублей.

9.10. В целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества выполняемой работы и социальной защищенности работников Университета устанавливаются надбавки и доплаты к должностным окладам в пределах ФОТ:

.

п/п	Назначение выплаты	Размер выплаты, руб.

1	Надбавка работникам, заключившим с Университетом договор полной материальной ответственности	До 30% от оклада (ежемесячно)
2	За добросовестный и качественный труд в связи с достижением 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин.	15 000 (единовременно)
3	За работу ученых секретарей диссертационных советов, действующих на базе вуза, по подготовке аттестационных документов соискателей ученой степени доктора наук по итогам защиты каждой диссертации	10 000 (единовременно)
4	За работу ученых секретарей диссертационных советов, действующих на базе вуза по подготовке аттестационных документов соискателей ученой степени кандидата наук по итогам защиты каждой диссертации	8 000 (единовременно)
5	Выплата трудоустроенным в ФГБОУ ВО «КубГУ» по основному месту работы штатным сотрудникам, представившим на защиту докторскую диссертацию (информация с сайта ВАК о дате защиты)	100 000 (единовременно)
6	Выплата трудоустроенным в ФГБОУ ВО «КубГУ» по основному месту работы штатным сотрудникам за защиту докторской диссертации (после выхода приказа Минобрнауки РФ о выдаче диплома доктора наук)	125 000 (единовременно)
7	Выплата трудоустроенным в ФГБОУ ВО «КубГУ» по основному месту работы штатным сотрудникам, представившим на защиту кандидатскую диссертацию (информация с сайта ВАК о дате защиты)	25 000 (единовременно)
8	Выплата трудоустроенным в ФГБОУ ВО «КубГУ» по основному месту работы штатным сотрудникам за защиту	50 000 (единовременно)

	кандидатской диссертации (после выхода приказа Минобрнауки РФ о выдаче диплома кандидата наук)	

9.11. Стимулирующие выплаты могут носить как постоянный (как правило, на календарный или учебный год), так и единовременный характер. Срок установления стимулирующей выплаты определяется ректором Университета.

9.12. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Предельными размерами стимулирующие выплаты не ограничиваются.

9.13. За счет прибыли ректору Университета предоставлено право поощрения работников Университета, а также выдающихся деятелей науки и образования, не состоящих в штате Университета.

9.14. Выплаты стимулирующего характера и премирование работников Университета осуществляются по приказу или распоряжению ректора на основании представлений проректоров или руководителей структурных подразделений (как правило, по согласованию с курирующим проректором).

Выплаты стимулирующего характера и премирование проректоров, главного бухгалтера, деканов факультетов, руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно ректору, могут осуществляться без представлений.

9.15. В соответствии с настоящим Положением могут разрабатываться другие локальные акты, регламентирующие стимулирование работников за достижения в различных сферах деятельности вуза.

9.16. В случае ухудшения качества или снижения объемов выполняемой работы, нарушения сроков ее выполнения и т.п. надбавки и доплаты могут быть полностью или частично отменены приказом или распоряжением ректора на основании представления непосредственного руководителя. При неритмичном и недостаточном поступлении в текущем периоде денежных средств на лицевые счета Университета, а также при снижении доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по отдельным структурным подразделениям ректор имеет право уменьшать работникам стимулирующие выплаты или отменять их полностью. Отмена доплат, как и их установление, оформляется приказом или распоряжением ректора.

10. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В ФГБОУ ВО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

В Университете применяются следующие формы и системы оплаты труда:

10.1 Окладная

Основана на отнесении должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в соответствии с нормативными тарифно-квалификационными характеристиками, отраженными по каждой категории работающих в соответствующих справочниках. При этом размер оплаты труда устанавливается в профессиональной квалификационной группе и квалификационном уровне и предполагает вознаграждение за выполнение определенного объема работ (соответствующего круга обязанностей).

10.2 Повременная

Размер оплаты труда по этой форме производится с учетом отработанного времени. Разновидностью повременной оплаты труда является почасовая оплата работы профессорско-преподавательского состава.

10.3 Сдельная

Размер оплаты труда основан на определении объемов и стоимости выполненных работ с применением нормативов (трудоемкость работ и расценок). Эта форма оплаты труда применяется для рабочих профессий (подразделение "Строитель", работники, занятые на работах по текущему, капитальному ремонту и т. п.).

10.4 По договорам гражданско-правового характера

Оплата за определенный объем работ определяется по договоренности сторон и оформляется в виде договора, заключенного между ректором Университета и работником. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться с физическими лицами как состоящими, так и не состоящими в штате Университета. Договоры могут заключаться с работниками Университета независимо от категории персонала.

Сумма заключаемого договора гражданско-правового характера не может превышать предельного размера расчетов наличными деньгами в Российской Федерации между юридическими лицами по одной сделке.

Как правило, используется форма договора-подряда или договора о возмездном оказании услуг. В Университете используются типовые формы договоров, утвержденные приказом ректора.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой работником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшение объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки и др.). При заключении договоров на выполнение НИР используется специализированная форма договора-подряда (возмездного оказания услуг), в качестве приложений к ней дополнительно используется календарный план работ и техническое задание на выполняемую работу (услугу).

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и уставу Университета: образовательная и научно-исследовательская деятельность, проектные и ремонтные работы, работы по благоустройству территории, консультационные и другие виды услуг.

11. ВНЕБЮДЖЕТНЫЙ ФОНД

11.1 Внебюджетные источники оплаты труда формируются из суммы поступивших доходов по всем видам приносящей доход уставной деятельности. Внебюджетные средства предназначены в первую очередь для финансирования учебного процесса и научной деятельности, то есть для выполнения основной уставной деятельности Университета, осуществления подготовки, переподготовки, повышения квалификации специалистов для всех отраслей народного хозяйства, а также для разработки и внедрения передовых научных исследований и достижений.

11.2 Использование средств внебюджетного фонда, полученных за оказание платных образовательных услуг студентам и аспирантам, на заработную плату осуществляется в соответствии с нормами настоящего Положения в пределах смет доходов и расходов факультетов, аспирантуры, филиалов и институтов.

Фонд заработной платы включает в себя:

- оплату труда профессорско-преподавательского состава;

- оплату труда УВП, ПОП и других категорий персонала Университета;
- стимулирующие и компенсационные выплаты.

Для распределения стимулирующей части фонда заработной платы Учёный совет факультета, администрация филиала, заведующий аспирантурой разрабатывают критерии, на основании которых устанавливаются надбавки в соответствии с п. 9 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании распоряжений или приказов ректора по представлению декана факультета, заведующего аспирантурой, директора филиала. Оплата труда работников и выплата стимулирующих надбавок осуществляются в пределах сметы доходов и расходов.

11.3. Средства управления по работе с филиалами (УРФ) формируются из отчислений (в установленном проценте) от суммы средств, поступивших по всем видам приносящей доход деятельности филиалов.

Фонд заработной платы за счет средств УРФ формируется в соответствии с настоящим Положением, в пределах сметы доходов и расходов и включает в себя:

- оплату труда профессорско-преподавательского состава филиалов;
- оплату труда АУП, УВП, ПОП и других категорий персонала Университета, содействующих организации научно-образовательного процесса, воспитательной работы со студентами, обеспечивающих безотказную и бесперебойную работу систем жизнеобеспечения и другие направления деятельности филиалов;
- стимулирующие и компенсационные выплаты.

11.4. При формировании и использовании средств на оплату труда в рамках научно-инновационной деятельности Университет руководствуется Законом от 23.08.1996 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» и другими действующими федеральными нормативно-правовыми актами, Соглашениями о порядке и условиях предоставления субсидий и грантов, решениями и положениями соответствующих научных фондов, условиями конкурсов на получение грантов и научных проектов, договорами и соглашениями с прочими юридическими и физическими лицами, а также локальными нормативными актами Университета.

11.4.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) по НИЧ формируется в соответствии с настоящим Положением в пределах сметы доходов и расходов от средств, поступивших на выполнение научно-исследовательских работ из различных

источников финансирования, и состоит из ФОТ непосредственных исполнителей научных проектов и ФОТ работников, осуществляющих организационно- техническое и финансовое сопровождение НИР.

11.4.2. Научные руководители научно-исследовательского проекта вправе:

- самостоятельно формировать научный коллектив по своему усмотрению;

- изменять состав исполнителей конкурсного проекта в связи с производственной необходимостью и в соответствии с условиями конкурса, привлекая к работе как вузовских, так и сторонних исполнителей;

- самостоятельно определять методы и средства проведения работ, обеспечивая высокое качество научных исследований;

- в пределах имеющихся средств на оплату труда определять размеры и целесообразность выплаты надбавок стимулирующего и компенсационного характера. Размер надбавок устанавливается по приказу или распоряжению ректора на основании представления научного руководителя проекта, согласованного с соответствующим проректором.

11.4.3. За счет отчислений на организационно-техническое сопровождение НИР производятся:

- оплата труда административно-управленческого и обслуживающего персонала НИЧ за сопровождение и выполнение организационно-технических работ по реализации научных проектов;

- выплата дополнительных надбавок стимулирующего и компенсационного характера работникам НИЧ и работникам Университета, содействующим выполнению научных проектов, в пределах сметы доходов и расходов на организационно-техническое сопровождение НИР.

Выплаты производятся по приказу или распоряжению ректора на основании представления проректора по научной работе и инновациям или представления научного руководителя проекта, согласованного с проректором по научной работе и инновациям.

11.5. По хозрасчетным центрам и подразделениям Университета:

- фонд заработной платы формируется в соответствии с настоящим Положением отдельно по каждому хозрасчетному подразделению в пределах смет доходов и расходов соответствующих подразделений;

- установление ставок почасовой оплаты производится по приказу или распоряжению ректора на основании представлений руководителей подразделений;

- руководитель хозрасчетного подразделения имеет право вносить предложения о выплате надбавок стимулирующего характера по представлениям, согласованным с соответствующим проректором и оформленным в соответствии с требованиями Учетной политики Университета, нормами настоящего Положения, в пределах сметы доходов и расходов.

11.6. Централизованные договорные средства (ЦДС) – средства централизованного фонда, сформированного за счет отчислений от всех видов приносящей доход уставной деятельности Университета.

Фонд заработной платы за счет ЦДС формируется в соответствии с настоящим Положением в пределах утверждённой сметы доходов и расходов и включает в себя:

- оплату труда профессорско-преподавательского состава Университета;
- оплату труда АУП, УВП, ПОП и других категорий персонала Университета, содействующих организации научно-образовательного процесса, воспитательной работы, обеспечивающих безотказную и бесперебойную работу систем жизнеобеспечения и другие направления деятельности вуза;
- стимулирующие и компенсационные выплаты.

12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

12.1. Материальная помощь – единовременная денежная выплата, которая носит сугубо индивидуальный характер и решает острые социальные проблемы работника. Материальная помощь не связана с результатами деятельности Университета или с индивидуальными результатами деятельности работника. Материальная помощь носит непроизводственный характер, не связана с оплатой труда работников. Выплачивается по приказу или распоряжению ректора на основании письменного заявления работника.

12.2. Материальная помощь оказывается при возникновении особых обстоятельств, на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- получение ущерба для здоровья – от 5 000 рублей;
- нанесение непредвиденного материального ущерба – от 5 000 рублей;
- бракосочетание – от 5 000 рублей;
- рождение ребенка – от 10 000 рублей;

- погребение близких родственников (мать, отец, дети, супруги) – от 10 000 рублей;
- иные случаи.

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

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

13.1. Настоящее Положение действует в части, не противоречащей действующему законодательству Российской Федерации. Вопросы оплаты и нормирования труда, не урегулированные данным Положением, регулируются на основании действующего законодательства.

13.2. Изменения и дополнения в Положение могут вноситься по инициативе администрации или первичной профсоюзной организации путем принятия решения специально созданной согласительной комиссией.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда в
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

РАЗМЕРЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ И КВАЛИФИКАЦИОННЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «КУБГУ»

1. Размеры коэффициентов квалификационного уровня по профессионально-квалификационным группам должностей работников ФГБОУ ВО «КубГУ» административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала:

Наименование	**ПКГ**	**КУ**	**Должностной оклад, руб.**
Первая группа	1	1	24 970
	1	2	25 610
Вторая группа	2	1	26 250
	2	2	27 530
	2	3	29 190
	2	4	30 215
	2	5	32 065
Третья группа	3	1	34 535
	3	2	37 355
	3	3	39 340
	3	4	42 110
	3	5	45 455
Четвертая группа	4	1	48 980
	4	2	51 270
	4	3	54 270
	4	4	58 845
	4	5	61 665
	4	6	66 600

2. Размеры квалификационных коэффициентов по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням должностей научных и педагогических работников ФГБОУ ВО «КубГУ»

2.1. по должностям профессорско-преподавательского состава (ВО) с учетом степени и звания (четвертая профессионально-квалификационная группа):

Должность	Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень (КУ)	Коэффициент квалификационного уровня (ПКГ)	Должностной оклад, руб.
Ассистент	4	1	1	46 270
Преподаватель	4	1	1,03	47 658
Преподаватель (к/н)	4	1	1,17	54 136
Преподаватель (д/н)	4	1	1,44	66 629
Старший преподаватель	4	2	1,1	50 897
Старший преподаватель (к/н)	4	2	1,23	56 912
Старший преподаватель (д/н)	4	2	1,49	68 942
Доцент (без степени, без звания)	4	3	1,33	61 539
Доцент (звание)	4	3	1,39	64 315
Доцент (к/н, без звания)	4	3	1,55	71 719
Доцент (к/н, звание доцент, профессор)	4	3	1,6	74 032
Доцент (д/н, звание доцент, без звания)	4	3	1,82	84 211
Профессор (звание доцент/профессор)	4	4	1,55	71 719
Профессор (к/н, звание доцент, профессор)	4	4	1,77	81 898
Профессор (д/н, звание доцент, без звания)	4	4	1,98	91 615
Профессор (д/н, звание профессор, член-кор.)	4	4	2,04	94 391
Заведующий кафедрой (к/н, звание доцент)	4	5	1,93	89 301
Заведующий кафедрой (д/н, звание доцент)	4	5	2,14	99 018
Заведующий кафедрой (к/н, звание профессор)	4	5	1,97	91 152
Заведующий кафедрой (д/н, профессор, академик)	4	5	2,26	104 570
Декан (к/н)	4	6	2,1	97 167
Декан (д/н)	4	6	2,36	109 197
Директор (д/н)	4	6	2,36	109 197

2.2. по должностям научных работников с учетом степени (четвертая профессионально-квалификационная группа):

Должность	Профессионально-квалификационная группа (ПГК)	Квалификационный уровень (КУ)	Коэффициент квалификационного уровня (ПКГ)	Должностной оклад, руб.
МНС	4	1	1	46 270
МНС (к/н)	4	1	1,13	52 284
НС	4	1	1,09	50 432
НС (к/н)	4	1	1,17	54 136
СНС	4	2	1,15	53 209
СНС (к/н)	4	2	1,23	56 912
СНС (д/н)	4	2	1,49	68 942
ВНС (к/н)	4	3	1,55	71 719
ВНС (д/н)	4	3	1,82	84 211
ГНС (д/н)	4	4	2,04	94 391

2.3. Размеры квалификационных коэффициентов по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням должностей педагогических работников ФГБОУ ВО «КубГУ» по должностям преподавательского состава (СПО) с учетом степени и стажа научно-педагогической работы (третья профессионально-квалификационная группа):

Должность	Профессионально-квалификационная группа (ПГК)	Квалификационный уровень (КУ)	Должностной оклад, руб.
Преподаватель	3	4*	34 370
	3	4**	35 185
	3	4***	38 380
	3	4****	47 970
	3	4*****	51 165

* распространяется на преподавателей без предъявления требований к стажу работы;
** распространяется на преподавателей, при наличии стажа научно-педагогической работы от 1 года до 3 лет;
*** распространяется на преподавателей, при наличии стажа научно-педагогической работы свыше 3 лет;
**** распространяется на преподавателей, имеющих степень кандидата наук;
***** распространяется на преподавателей, имеющих степень доктора наук.

3. Размеры квалификационных коэффициентов по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням должностей по должностям медицинских работников (врачи и главный врач) (третья, четвертая профессионально-квалификационная группа):

Должность	Профессионально-квалификационная группа (ПГК)	Квалификационный уровень (КУ)	Должностной оклад, руб.
Врач	3	2	46 920
Главный врач	4	1	61 710

Приложение № 2
к Положению об оплате труда в
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

Перечень показателей эффективности деятельности научно-педагогических работников ФГБОУ ВО «КубГУ» (за исключением деканов факультетов, директоров институтов и филиалов, заведующих кафедрами) за 2026 год

1. Индексация баллов по эффективному контракту в соответствии с долей (не более 1) ставки НПР.
2. Индексация баллов эффективного контракта для молодых преподавателей и научных сотрудников (до 39 лет) на коэффициент 1,5.
3. Расчет итоговых баллов для деканов и заведующих кафедр только по показателям эффективного контракта декана факультета, директора института и филиала и заведующего кафедрой.

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Параметры определения балльных значений показателя	Примечание
I. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА				
1.	1) Опубликованные учебники, учебные пособия, практикумы, в том числе электронные	10-25	1) Печатные издания: Объем от: 10 п.л. – 15 баллов; 20 п.л. – 25 баллов. 2) Электронные издания, размещенные в Электронных библиотечных системах (ЭБС)* Объем от: 10 п.л. – 10 баллов; 20 п.л. – 20 баллов Баллы делятся на число соавторов.	Данные импортируются из БИП при условиях: - Рекомендован к изданию учебно-методическим советом и/или редакционно-издательским советом факультета/института/филиала. - Наличие ISBN. - Тираж не менее 300 экз. - Аффилиация автора с ФГБОУ ВО «КубГУ» обязательна. - Предоставление обязательных экземпляров в Российскую книжную палату (РКП). - Предоставление 1 экземпляра в НБ КубГУ или размещение в Электронной библиотеке трудов ученых КубГУ. - Прохождение Экспортного контроля обязательно.

				* ЭБС: «Университетская библиотека ONLINE», «Лань», «ZNANIUM», «BOOK.ru», Образовательная платформа «Юрайт».
2.	Разработка и внедрение электронного учебного курса по дисциплине в соответствии с ООП для обеспечения интернет-поддержки обучения. На внутриуниверситетской образовательной платформе – 10 баллов; Всероссийской – 100 баллов	10-100	Баллы начисляются после рассмотрения учебного курса на заседании УМК факультета и утверждения для использования в учебном процессе и утверждения ученым советом факультета (при условиях: 1. использования не менее чем 50% студентов, изучающих данную дисциплину в отчетный период; 2. активность студента не менее 60 операций на одного человека в курсе; 3. Сумма: лекций*3+семинаров*3+тестов*2+задания*0,2 = не менее 20 4. тесты + задания не 0)	Данные вводятся в БИП Управлением информационных технологий на основе обработки статистических данных LMS, используемых в университете, либо ГИС СОЦ
3.	Руководство ВКР в формате «Стартап как диплом»	20	Баллы начисляются в случае успешной защиты работы	
II. Дополнительное образование				
1.	Разработка и внедрение онлайн курса дополнительной профессиональной программы	50-100	Программа профессиональной переподготовки – 100 баллов Программа повышения квалификации – 50 баллов	Баллы разделяются между разработчиками и начисляются на основании приказа о зачислении слушателей.
2.	Разработка и реализация новых дополнительных образовательных программ	10-50	Программа профессиональной переподготовки – 50 баллов Программа повышения квалификации – 20 баллов Дополнительная общеразвивающая программа – 10 баллов	Баллы разделяются между разработчиками и начисляются на основании приказа о зачислении слушателей. За программы, разработанные и реализуемые на иностранном языке, баллы начисляются в двойном размере
3.	Участие преподавателей в реализации дополнительных образовательных программ	1-25	1 балл за каждые 10 тыс. рублей объемов, привлеченных от реализации дополнительных образовательных программ, согласно проценту участия (не более 25 баллов одному преподавателю)	Данные предоставляются ответственным за реализацию программы и подтверждаются ИППК/ИТТиДО
4.	Организация и проведение факультетами/институтами/филиалами КубГУ летних профильных смен на возмездной основе	20	Руководителю и администратору за реализации смены (каждая смена считается отдельно).	Баллы делятся пропорционально между руководителем и администратором смены (если это разные люди) и начисляются на основании приказа о реализации смены и распоряжений о зачислении слушателей
III. ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ				
1.	Подготовка победителей и	30-	За подготовку:	Количество баллов

	призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников Сопровождение команды школьников на заключительный этап всероссийской олимпиады школьников в качестве сопровождающего	50	победителя всероссийской олимпиады школьников – 50 баллов; призера всероссийской олимпиады школьников – 40 баллов; за сопровождение команды – 30 баллов (при наличии победителей/призеров – 50 баллов).	делится между НПР, участвовавшими в подготовке, пропорционально количеству часов занятий, проведенных с победителями и/или призерами
2.	Участие в организации и проведении мероприятий для школьников Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края: 1) региональный этап всероссийской олимпиады школьников и другие интеллектуальные соревнования в соответствии с приказами Министерства	10-20	Председатель оргкомитета, жюри, методической (экспертной) комиссии – 20 баллов, член оргкомитета, жюри, методической (экспертной) комиссии – 10 баллов.	При участии в различном качестве в одной олимпиаде, баллы начисляются единожды по максимальному значению. Участие подтверждается предоставлением приказов и других распорядительных актов
	2) Участие в организации и проведении единого государственного экзамена	10-20	Председатель предметной комиссии по ЕГЭ – 20 баллов, Зам. председателя – 15 баллов, член комиссии – 10 баллов.	Участие подтверждается предоставлением приказов и других распорядительных актов
3.	Организация и проведение Открытой многопрофильной олимпиады КубГУ для школьников и Конкурса проектных и исследовательских работ «Куб знаний»	10-20	Председатель оргкомитета, жюри, методической (экспертной) комиссии – 20 баллов, зам. председателя – 15 баллов, член оргкомитета, жюри, методической (экспертной) комиссии – 10 баллов.	Участие подтверждается предоставлением приказов и других распорядительных актов. При участии в различном качестве в одной олимпиаде, баллы начисляются единожды по максимальному значению. При участии в Олимпиаде и Конкурсе баллы начисляются за каждое мероприятие
4.	Координация деятельности по организации Открытой многопрофильной олимпиады КубГУ для школьников и Конкурса проектных и исследовательских работ «Куб знаний»	10-20	Координатору от факультета/института: участники олимпиады из 5 регионов РФ и более – 20 баллов; участники олимпиады из 2-4 регионов РФ – 15 баллов; участники олимпиады из 1 региона РФ – 10 баллов.	Кандидатура координатора подтверждается предоставлением приказов и других распорядительных актов. География участников подтверждается итоговыми ведомостями отборочного этапа Олимпиады

5.	Организация и проведение других внутривузовских олимпиад для школьников, проводимых, факультетами/институтами КубГУ	5-10	Председатель оргкомитета, жюри, методической (экспертной) комиссии – 10 баллов, член оргкомитета, жюри, методической (экспертной) комиссии – 5 баллов.	Участие подтверждается предоставлением приказа ректора/курирующего проректора. При участии в различном качестве в одной олимпиаде, баллы начисляются единожды по максимальному значению.
6.	Мероприятия со школьниками, проводимые в КубГУ на безвозмездной основе: Школы выходного дня, профориентационные мероприятия и конкурсы	1-20	Проведение занятий: 1 балл за 2 часа (не более 20 баллов одному преподавателю).	Участие подтверждается предоставлением приказов и других распорядительных актов
7.	Участие в конкурсе «Сириус. Лето: начни свой проект»	20	Научному руководителю проекта из числа ППС КубГУ	Участие подтверждается предоставлением приказа.
IV. МЕЖДУНАРОДНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ				
1.	Чтение лекций, проведение учебных курсов по приглашению зарубежных вузов, в том числе вузах-партнерах	20-30	20 баллов –на русском языке; 30 баллов – на английском языке	Указанные баллы начисляются в случае наличия подтверждающих документов
2.	Осуществление совместного научного руководства магистерскими и кандидатскими диссертациями в рамках договоров о сотрудничестве с зарубежными организациями при условии их успешной защиты/выпуска	10-20	10 баллов – магистерская диссертация 20 баллов – кандидатская диссертация (не более 30 баллов одному преподавателю)	Указанные баллы начисляются за каждого студента, которым осуществляется руководство, при наличии подтверждающих документов (письмо вуза-партнера с указанием перечня студентов/аспирантов и приказ КубГУ)
3.	Участие в мероприятиях, проводимых с учащимися зарубежных школ на безвозмездной основе: школы выходного дня, консультации для иностранных абитуриентов по предметам	2-40	Проведение занятий/ консультаций 1 балл за 2 часа (не более 20 баллов за 1 страну) – на русском языке / 2 балла за 2 часа не более 40 баллов за 1 страну) – на иностранном языке	Участие подтверждается предоставлением приказов и других распорядительных актов
4.	Проведение международных образовательных (языковых,	30-50	Организация и проведение международной школы (не менее 20 человек) – 30 баллов	Подтверждается предоставлением приказов и других распорядительных актов

	профессиональных) и научных школ в университете на договорной основе		Организация и проведение международной школы (не менее 20 человек) – 50 баллов	
5.	Организация и проведение образовательных и научных международных стажировок в университете для иностранных граждан	5-20	5 баллов – на русском языке 20 баллов – на иностранном языке (не более 40 баллов одному НПР)	Подтверждается предоставлением приказов ДМС
V. ЭКСПЕРТНАЯ И ОБЩЕСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ				
1.	Официальный статус федерального эксперта ВАК, Рособрнадзора, РНФ, ФУМО, РИНКЦЭ, КНФ	10-25	Баллы начисляются за 1 экспертный статус и могут суммироваться ВАК – 15 Рособрнадзор – 15 РИНКЦЭ, КНФ – 10 РНФ -15 ФУМО-15	Информация учитывается при наличии свидетельства или официального уведомления. При организации экспертом консультационных и образовательных мероприятий для целевых групп университета (не 2 мероприятий) в соответствии с приказами университета
VI. НАУЧНО-ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ				
1.	Руководство проектом, грантом, финансируемой НИР, хоздоговорной работой, выполняемыми от имени вуза	5-40	За каждую НИР, выполняемую по госзаданию, госконтракту, хозяйственному договору, соглашению с каким-либо фондом или по федеральным и региональным целевым программам и/или по договору с хозяйствующим субъектом, заключенному по результатам победы в конкурсе (тендере, аукционе): от 100 до 500 тыс. руб. - 5 баллов; до 1500 тыс. руб. - 10 баллов; до 3000 тыс. руб. - 15 баллов; до 5000 тыс. руб.- 20 баллов; до 10000 тыс. руб. - 25 баллов; до 15000 тыс. руб. - 30 баллов; свыше 15000 тыс.руб.- 35 баллов; свыше 20000 тыс.руб. - 40 баллов.	Данные импортируются из БД НИЧ - количество проектов, названия проектов. Учитывается объем средств, полученный в прошедшем году. Объем грантов РФФИ учитывается с коэффициентами 0,14 или 1 в зависимости от доли объема, поступающей на счет КубГУ

2.	Подготовка и подача заявки на международный или всероссийский конкурс научных, технологических, творческих проектов на получение гранта	3-7	Баллы начисляются руководителю, оформившему и подавшему заявку, в зависимости от уровня конкурса: - международный – 7 баллов - всероссийский – 5 баллов - региональный – 3 балла	Данные импортируются из БД НИЧ - количество заявок, названия заявок. Показатель учитывается для НПР в возрасте до 39 лет
3.	Выполнение НИР/НИОКР, хоздоговорных работ и услуг	от 1	1 балл за каждые 20 тыс. руб. объемов НИР, хоздоговорных работ и услуг	Данные импортируются из БД НИЧ - суммарный объем НИР/10000 с указанием названий проектов. В случае, если проект НИР/НИОКР выполняется не за счет средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и/или государственных фондов поддержки науки, то полученные баллы умножаются на повышающий коэффициент, равный 1,25. Баллы рассчитываются пропорционально фактическим выплатам (включая налоги) по проекту (за исключением руководителя проекта)
4.	Опубликованная монография/официально зарегистрированная электронная монография	20-60	1) Печатные издания: Объем от: 10 п.л. – 40 баллов; 20 п.л. – 60 баллов. 2) Официально зарегистрированная электронная монография: Объем от: 10 п.л. – 20 баллов; 20 п.л. – 40 баллов. Баллы делятся на число соавторов. Если у соавтора, аффилированного с ФГБОУ ВО «КубГУ», указаны другие аффилиации, то количество его баллов дополнительно делится на количество аффилиаций.	Данные импортируются из БИП при условиях: - рекомендована к изданию Ученым Советом или ученым советом факультета (института); - не более трех авторов**; - наличие ISBN. - тираж не менее 500 экземпляров; - аффилиация автора с ФГБОУ ВО «КубГУ» обязательна; - предоставление обязательных экземпляров в РКП (в случае издания, выпущенного издательствами, расположенными на территории РФ).

				- прохождение экспортного контроля обязательно. **монографии более 3 авторов учитываются по главам
5.	Опубликованная глава монографии	от 5	За каждый п.л. – 5 баллов. Баллы делятся на число соавторов	Данные импортируются из БИП при условиях: - наличие ISBN и/или цифрового идентификатора DOI; - тираж не менее 500 экземпляров (в случае печатных изданий); - аффилиация автора с ФГБОУ ВО «КубГУ» обязательна; - прохождение экспортного контроля обязательно
6.	Опубликование научной статьи:			
	1) в изданиях, входящих в Белый список / ЕГПНИ / RSCI	12,5-100	Баллы за публикацию начисляются в соответствии с уровнем журнала, опубликовавшего статью*: У1 – 100 баллов, У2 – 50 баллов, У3 – 25 баллов, У4 – 12,5 баллов. *Согласно Методике расчета комплексного балла публикационной результативности в изданиях Белого списка и списка ВАК в расчете на одного научного сотрудника для определения показателя эффективности деятельности, установленного приказом Минобрнауки России. Письмо МН-13/9 от 13.01.2025 г.	Данные импортируются из БИП по учтенным публикациям. Каждая статья учитывается только по одному из 4 разделов. Аффилиация автора с ФГБОУ ВО «КубГУ» обязательна. Прохождение Экспортного контроля обязательно. Публикации, имеющие переводную версию, учитываются единожды по максимальному показателю. Баллы делятся на число соавторов Если у соавтора, аффилированного с ФГБОУ ВО «КубГУ», указаны другие аффилиации, то количество его баллов дополнительно делится на количество
	2) в изданиях, индексируемых в БД Web of Science и/или Scopus, не вошедших в Белый список / ЕГПНИ	10-100	Баллы за публикацию начисляются в соответствии с квартилем журнала, опубликовавшего статью*: Q1 – 100 баллов, Q2 – 50 баллов, Q3 – 25 баллов, Q4 – 12,5 баллов, Q – 10 баллов. В случае, если издание, в котором опубликована статья, отнесено к нескольким	

			предметным областям с разными значениями квартилей, берётся наивысший. Если в статье, опубликованной в изданиях, индексируемых в БД WoS / Scopus, имеются зарубежные соавторы, то всем соавторам статьи, аффилированным с ФГБОУ ВО «КубГУ», дополнительно начисляются баллы, если издание относится к квартилю: Q1-Q2 – 10 баллов, Q3-Q4 – 5 баллов. *Согласно Методике расчета качественного показателя государственного задания «Комплексный балл публикационной результативности» для научных организаций, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденной Минобрнауки России 25 августа 2020 года.	аффилиаций. Если статья входит и в Белый список, и в Web of Science и/или Scopus, баллы будут начислены 1 раз за 1 статью.
	3) в российских рецензируемых научных журналах, включенных в перечень ВАК и не вошедших в Белый список /ЕГПНИ	10-40	Баллы за публикацию начисляются в соответствии с категорией журнала: К1 – 40 баллов, К2 – 20 баллов, К3 и без категории – 10 баллов.	
	4) в прочих изданиях, индексируемых в РИНЦ	2		
7.	Охранные документы, полученные на имя КубГУ			Информация импортируется из БД ОИС Количество баллов для каждого соавтора определяется путем деления общего балла на число соавторов в равных долях. Начисление балов за охранные документы, полученные по национальной системе регистрации совместно с компаниями, вузами, академиями производится из расчета
	1) По международной процедуре регистрации	200	Любой РИД – 200 баллов	
	2) По национальной процедуре регистрации	20-100	- патент РФ на изобретение – 100 баллов, - патент на полезную модель – 80 баллов, - патент на промышленный образец - 80 баллов, - свидетельство на топологию интегральных микросхем – 40 баллов, - свидетельство на программу для ЭВМ – 30 баллов - свидетельство на базу	

			данных – 20 баллов; За полученные свидетельства о государственной регистрации программ для ЭВМ и баз данных не более 200 баллов суммарно на каждого автора.	количества баллов за охранный документ, полученный по национальной системе регистрации, с повышающим коэффициентом 1,25
8.	Расчет баллов за предоставление права использования на результат интеллектуальной деятельности			Количество баллов для каждого соавтора определяется путем деления общего балла на число соавторов, в соответствии с соглашением между соавторами. При использовании РИД работодателем (КубГУ) в качестве подтверждающего документа предоставляется акт о внедрении РИД в образовательный, научно-исследовательский или иные процессы и формы деятельности. Источниками таких актов могут служить решения ученых советов факультетов/институтов, НТС КубГУ или подтверждающие письма от проректоров/ руководителей служб по соответствующему направлению деятельности
	За предоставление права использования по договору распоряжения правами на РИД другому лицу	от 10	- патента на изобретение, полезную модель, промышленный образец, топологию интегральных микросхем, программ для ЭВМ, баз данных – за каждую 1000 рублей в рамках лицензионного договора начисляется 10 баллов.	
9.	Награды, полученные за I, II, III места, по результатам участия в авторитетных международных, всероссийских, региональных, муниципальных инновационных и творческих конкурсах, выставках (салонах)	0,5-100	Количество баллов для каждого соавтора определяется путем деления общего балла на число соавторов. Не более 100 баллов суммарно. Баллы начисляются в зависимости от уровня и занимаемого места (медали): Международный конкурс: I место (золотая медаль) – 25 баллов; II место (серебряная медаль) – 15 баллов; III место (бронзовая медаль) – 7,5 баллов. Всероссийский конкурс:	Обязательным условием начисления баллов является возможность однозначного установления аффилиации победителей конкурсов (выставок, салонов и т.п.) с ФГБОУ ВО «КубГУ»

			I место (золотая медаль)– 15 баллов; II место (серебряная медаль) – 10 баллов; III место (бронзовая медаль) – 5 баллов. Региональный конкурс: I место (золотая медаль) – 5 баллов; II место (серебряная медаль) – 3 балла; III место (бронзовая медаль) – 1,5 балла. Муниципальный конкурс: I место (золотая медаль)– 2 балла; II место (серебряная медаль) – 1 балл; III место (бронзовая медаль) – 0,5 балла.	
10.	1) Научное руководство за подготовку кандидата наук	90-150	Научное руководство аспирантом, защитившимся в период обучения в аспирантуре или в год выпуска из аспирантуры КубГУ – 100 баллов, иностранным аспирантом – 150 баллов; Научное руководство аспирантом, защитившимся в период 1-го года после окончания аспирантуры КубГУ – 90 баллов, иностранным аспирантом – 120 баллов	Информация импортируется из БИП. Учитывается защита по дате утверждения кандидатской/докторской диссертации в год действия эффективного контракта работника. Информация подтверждается отделом аспирантуры.
		25-50	Научное руководство аспирантом, защитившимся в срок не более 3 -х лет после окончания аспирантуры в КубГУ – 25 баллов, иностранным аспирантом – 50 баллов	
		25-100	Для соискателя из числа ППС КубГУ: в возрасте до 34 лет - 90 баллов; от 34 лет - 60 баллов. Для внешнего соискателя, прикрепленного к КубГУ, защита которого состоялась в год окончания соискательства - 30 баллов	
	2) Научное консультирование за	90-150	Для докторанта из числа ППС КубГУ:	

	подготовку доктора наук		в возрасте до 38 лет - 150 баллов; от 38 лет - 120 баллов. Для внешнего докторанта, прикрепленного к КубГУ, защита которого состоялась в год окончания докторантуры – 100 баллов	
11.	Работа в составе диссертационного совета на базе КубГУ	от 2	За работу в составе каждого из советов: Председателю - 16 баллов; Заместителю председателя и ученому секретарю - 12 баллов; Каждому члену совета - 4 балла. За защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук: - председателю - 10 баллов; - заместителю председателя - 6 баллов; - ученому секретарю - 5 баллов; - члену совета - 2 балла. За защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук: - председателю - 15 баллов; - заместителю председателя - 10 баллов; - ученому секретарю - 10 баллов; - члену совета - 3 балла.	Информация импортируется из БИП Баллы за конкретную защиту начисляются только в случае фактического присутствия председателя/ зам.председателя/члена диссертационного совета на конкретном заседании совета, связанным с защитой диссертации. Информация подтверждается ученым секретарем
12.	Работа в качестве члена редакционного совета или редколлегии рецензируемого научного (научно-технического или научно-методического) журнала; Работа в качестве члена редакционного совета или редколлегии журнала, издаваемого КубГУ	2-20	Для журналов, входящих в список RSCI / ядро РИНЦ – 20 баллов. Для журналов, включенных в перечень ВАК, не входящих в RSCI / ядро РИНЦ, отнесенных к следующей категории: К1 – 15 баллов; К2 – 10 баллов; К3 – 5 баллов. Для журналов, не включенных ни в одну из перечисленных категорий, но индексируемых в РИНЦ – 2 балла.	Информацию предоставляет кафедра: название журнала, ссылка на сайт журнала. Если издание индексируется сразу в нескольких БД, то баллы учитываются по наивысшему показателю
13.	Редактирование научного сборника / каталога творческих	5	За редактирование каждого научного сборника/творческого	Данные импортируются из БИП

	работ, изданного КубГУ		каталога – 5 баллов.	
14.	Организация и проведение международной/ всероссийской конференции/ выставки, творческого конкурса, соучредителем которых выступает КубГУ, в качестве председателя или члена оргкомитета/ жюри	5 - 20	Указанные мероприятия международного уровня: председатель (или зам. председателя) оргкомитета/ жюри - 20 баллов, член оргкомитета/жюри -10 баллов. Указанные мероприятия всероссийского уровня с международным участием: председатель оргкомитета (или зам. председателя) / жюри - 15 баллов, член оргкомитета/ жюри - 7,5 баллов. Указанные мероприятия всероссийского уровня: председатель оргкомитета (или зам. председателя) / жюри - 10 баллов, член оргкомитета/ жюри - 5 баллов.	Данные импортируются из БИП по учтенным конференциям (выставкам или творческим конкурсам). Указывается название мероприятия, приводится ссылка на сайт мероприятия. Состав оргкомитета подтверждается приказом КубГУ о проведении мероприятия
15.	Организация и проведение на регулярной основе (еженедельно) на базе Точки кипения КубГУ образовательных мероприятий резидентами Точки кипения КубГУ	5-10	Проведение мероприятий свыше 10 участников - 5 баллов, свыше 20 участников - 10 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями согласно коэффициенту трудового участия.	Объем от 8 часов. Свыше 16 часов – на каждые 2 часа + 1 балл. Информация подтверждается еженедельным отчетов руководителя Точки кипения КубГУ
16.	Реализация резидентами Точки кипения КубГУ проекта «Школа молодого ученого» продолжительностью не менее 48 часов с целью формирования и развития у студентов, аспирантов, молодых ученых навыков исследователя, компетенций предпринимателя и т.д.	20-40	Проведение «Школы молодого ученого» продолжительностью не менее 24 часов - 20 баллов, не менее 40 часов - 40 баллов. Сумма баллов делится между исполнителями согласно коэффициенту трудового участия.	
17.	Участие в реализации Программы развития КубГУ	10-100	Руководство стратегическим технологическим проектом Программы развития КубГУ– 100 баллов; Участие в реализации стратегического технологического проекта Программы развития КубГУ –	Данные предоставляются ответственным за реализацию Программы развития и подтверждаются проектным офисом

			до 50 баллов. Участие в реализации отдельного мероприятия по достижению стратегической цели Программы развития КубГУ – 10 баллов (в совокупности не более 50 баллов).	

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
в ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный
университет»

Перечень показателей эффективности деятельности заведующих кафедрами ФГБОУ ВО «КубГУ» за 2026 год

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Параметры определения балльных значений показателя	Примечания
1.	Количество ООП, реализуемых кафедрой по уровням образования: - бакалавриат - специалитет - магистратура - аспирантура	5-10	Баллы начисляются за каждую специальность/направление подготовки, по которым кафедра является выпускающей: бакалавриата/специалитета – 5 баллов, магистратуры – 7 баллов, аспирантуры – 10 баллов. За каждую реализуемую ООП двух дипломов с зарубежными партнерами применяется повышающий коэффициент = 2.	Баллы начисляются при условии 100% методической обеспеченности, отраженной в БИП
2.	Объем средств, привлеченных за счет выполнения собственными силами кафедры научно-исследовательских работ и оказания научно-технических услуг, в расчете на 1 штатного НПР кафедры (кроме госзадания и грантов в форме субсидий)	от 2	2 балла за каждые 10 тыс. руб. объемов свыше 132 000 руб. (в расчете на 1 НПР) Всего не более 1000 баллов.	
3.	Показатель публикационной активности (ППА): количество публикаций в изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science, Scopus и входящих в список RSCI в расчете на 1 штатного НПР кафедры	от 0	Если ППА меньше или равен 0,49 – баллы не начисляются Далее за каждую десятую долю балла ППА (0,1) – 10 баллов Если ППА равен 0,49 – баллы не начисляются Если ППА меньше 0,49 – за каждую десятую долю балла ППА (0,1) минус 10 баллов Далее за каждую десятую долю балла ППА (0,1) + 10 баллов	ППА рассчитывается путем деления количества публикаций, учтенных в БИП, на количество ставок НПР кафедры
4.	Объем средств, привлеченных за счет реализации дополнительных образовательных программ	1-1000	1 балл за каждые 10 тыс.руб. объемов ДОП свыше 300 000 руб. (не более 1000 баллов)	В случае реализации ДОП на иностранном языке применяется повышающий коэффициент = 2
5.	Количество штатных единиц ППС на	2	За каждую штатную единицу	

	кафедре			
6.	Эффективность подготовки на кафедре аспирантов, соискателей, докторантов	10-100	При реализации программы аспирантуры по научной специальности (выпускающая кафедра) за каждого защитившегося в диссертационном совете выпускника-аспиранта начисляются 10 баллов. При подготовке соискателя, прикрепленного к кафедре, и защитившегося в диссертационном совете начисляется 5 баллов. При подготовке докторанта, защитившегося в диссертационном совете, за каждого докторанта начисляется 30 баллов.	Если заведующий кафедрой является научным руководителем аспиранта, то начисление баллов происходит в рамках эффективного контракта НПР. Учитываются аспиранты КубГУ, соискатели и докторанты из числа НПР КубГУ
7.	Доля остепененных НПР кафедры	от 1	Менее 70% – 0 баллов, каждый 1% свыше 70% – 1 балл	
8.	Доля штатных ППС возрастной категории до 39 лет	0-30	0 –30% – 0 баллов 31 – 40% – 15 баллов свыше 40 % – 30 баллов	
9.	Доля молодых кандидатов (до 35 лет) и докторов (до 40 лет) наук в общей численности ППС кафедры	0-40	Если доля молодых кандидатов (до 35 лет) и докторов (до 40 лет) наук в общей численности ППС кафедры меньше или равен 33 % – баллы не начисляются. Далее за каждый процент – 10 баллов	
10.	Участие кафедры в реализации Программы развития КубГУ	10-100	Участие факультета/института в реализации стратегического технологического проекта Программы развития КубГУ – 50 Участие факультета/института в отдельном мероприятии по достижению стратегической цели Программы развития КубГУ – 10 баллов (в совокупности не более 50 баллов)	Данные предоставляются ответственным за реализацию Программы развития и подтверждаются проектным офисом
11.	Участие кафедры в привлечении партнерских организаций, выпускников, сотрудников и студентов в пополнении Фонда целевого капитала КубГУ	от 10	Баллы начисляются при наличии привлеченных пожертвований от 300 тыс. руб. – 10 баллов. За каждые последующие 300 тыс. руб. – 10 баллов	Начисление баллов происходит на основе предоставления заключенных договоров и платежных документов о перечислении денежных средств за предшествующий год и подтверждаются данными Фонда целевого капитала
12.	Невыполнение показателя привлечения средств от реализации дополнительных	0 –25% от общего чис ла бал	Снижение общего числа расчетных баллов по эффективному контракту за невыполнение показателя по 0,3 % за каждый процентный	В соответствии с приказом КубГУ от 02 марта 2026 г. № 345, минимальная доля привлеченных средств на 1 НПР на 2026 год составляет 105 000

	образовательных программ кафедрой	лов ЭК	пункт невыполнение показателя (не более 25 % всего).	руб. Показатель рассчитывается исходя из количества ставок штатных НПР При расчете показателя учитывается участие факультета/института/филиала в реализации программ совместно с ИППК, оцениваемого по доле вклада, на основании служебной записки руководителя ИППК
13.	Невыполнение показателя привлечения средств по научно-исследовательским работам и оказания научно-технических услуг, в расчете на 1 штатного НПР кафедры	0 – 25% от общего чис ла бал лов ЭК	Снижение общего числа расчетных баллов по эффективному контракту за невыполнение показателя по 0,25 % за каждый процентный пункт невыполнение показателя (не более 25 % всего).	В соответствии с решением ученого совета КубГУ от27.03.2026 г № 9, минимальная доля привлеченных средств на 1 НПР на 2026 год составляет 132 000 руб. Показатель рассчитывается исходя из количества ставок НПР
14.	Охранные документы, полученные на имя КубГУ, по национальной процедуре регистрации	10-30	- патент РФ на изобретение – 30 баллов, - патент на полезную модель – 25 баллов, - патент на промышленный образец - 25 баллов, - свидетельство на топологию интегральных микросхем – 15 баллов, - свидетельство на программу для ЭВМ – 10 баллов - свидетельство на базу данных – 10 баллов. Всего не более 200 баллов	
15.	Объем средств, привлеченных кафедрой за предоставление права использования по договору распоряжения правами на РИД другому лицу	от 4 - 1000	4 балла за каждую 1 тыс. руб. объемов при сумме договора распоряжения свыше 15 000 руб., но не более 1000 баллов	Баллы начисляются заведующему кафедрой за суммарный объем средств, поступивших в КубГУ в отчетном году по договорам распоряжения правами на РИД, при условии, что: - РИД создан штатными НПР кафедры; - в качестве лицензиара (правообладателя) выступает ФГБОУ ВО «КубГУ». - сумма договора распоряжения свыше 15 000 руб.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
в ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный
университет»

Перечень показателей эффективности деятельности деканов факультетов (директоров институтов и филиалов) ФГБОУ ВО «КубГУ» за 2026 год

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Параметры определения балльных значений показателя	Примечания
1.	Приведенный контингент студентов, обучающихся на факультете	10-45	Баллы начисляются за количество студентов факультета всех форм обучения (ОФО, О-ЗФО, ЗФО): до 500 чел. – 10 баллов 501-1000 чел. – 15 баллов 1001-1500 чел. – 20 баллов 1501-2000 чел. – 25 баллов 2001-2500 чел. – 35 баллов свыше 2500 чел. – 45 баллов	
2.	Количество направлений подготовки и специальностей, по которым реализуются образовательные программы на факультете в полнокомплектных группах	5-10	Баллы начисляются за каждую специальность/ направление подготовки: бакалавриат/специалитет – 5 баллов магистратура – 7 баллов аспирантура – 10 баллов	
3.	Разработка и реализация образовательных программ с участием индустриальных партнеров	40	Баллы начисляются за каждую реализуемую образовательную программу	Учитывается при наличии договоров о сотрудничестве и привлеченных денежных средств на реализацию образовательной программы
4.	Соотношение приведенного контингента обучающихся по программам магистратуры и аспирантуры к приведенному контингенту обучающихся по программам бакалавриата и специалитета	30	Баллы начисляются при достижении показателя 0,25	Сохранность контингента на 31.12 ежегодно
5.	Среднегодовой процент сохранности контингента по факультету/институту/филиалу по всем реализуемым направлениям подготовки и специалитету	50	Баллы начисляются при сохранности контингента 91% и более. 90% – 0 баллов. 89% и менее – общие баллы минусуются пропорционально % снижения контингента	Сохранность контингента на 31.12 ежегодно

6.	Доля обучающихся по договорам о целевом обучении в приведенном контингенте обучающихся	30	Баллы начисляются при достижении значения показателя 0,2	
7.	Средний балл ЕГЭ, зачисленных на обучение по очной форме на бюджетной и договорной основах	от 1	Ниже 72,0 – 0 баллов; Каждая десятая доля балла ЕГЭ (0,1) – 1 балл	
8.	Количество студентов, зачисленных без вступительных испытаний из числа: а) победителей и призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников; б) олимпиад из Перечня МОН РФ.	10-40	Олимпиада из Перечня МОН РФ – 10 баллов за 1 студента, заключительный этап ВОШ – 40 баллов за 1 студента	
9.	Объем средств, привлеченных за счет выполнения собственными силами факультета научно-исследовательских работ и оказания научно-технических услуг, в расчете на 1 НПР факультета	от 1-1000	1 балл за каждые 10 тыс.руб. объемов свыше 132 000 руб. (в расчете на 1 НПР) Всего не более 1000 баллов.	
10.	Объем средств, привлеченных за счет реализации дополнительных образовательных программ	1-500	1 балл за каждые 10 тыс.руб. объемов ДОП свыше 1 000 000 руб. (не более 500 баллов)	-
11.	Организация групп обучающихся по дополнительным образовательным программам из числа студентов КубГУ на договорной основе		За 1 группу – 10 баллов	На основании приказов/распоряжений о зачислении. Баллы начисляются декану/директору факультета/института, студенты которого зачислены на соответствующую программу. Данные предоставляются ИППК
12.	Количество студентов, обучающихся на договорной основе	от 1	Каждые 25 человек – 1 балл	
13.	Трудоустройство выпускников в течение первого года с момента выпуска	20 – 30	81% - 90% - 20 баллов 91% - 100% - 30 баллов	Сведения предоставляются выпускающими кафедрами и обобщаются деканами факультетов/директорами институтов
14.	Доля обучающихся очной формы обучения (бакалавриат, специалитет, магистратура), вовлеченных в добровольческую и общественную деятельность	10	Показатель доли по годам до 2030 года: 2026 год – 15% 2027 – 22% 2028 – 30% 2029 – 37% 2030 – 45%	Данные о студентах формируются на факультетах, в институтах, верифицируются посредством сверки и анализа данных, размещенных на федеральной платформе Добро.рф волонтерским центром КубГУ

15.	Успеваемость студентов (% сдавших сессию в срок, без задолженностей)		80% - 0 баллов. Каждый 1% свыше 80% = 1 баллу. Ниже 80% баллы минусуются пропорционально % неуспеваемости (напр. успеваемость 75% означает минус 5 баллов).	
16.	Число иностранных студентов, обучающихся на факультете	1-3	1 обучающийся по основной образовательной программе – 3 балл, 1 обучающийся по программе академической мобильности на менее 1 семестра – 3 балл, 1 обучающийся по программам стажировки (менее семестра) – 3 балл	При сохранности контингента иностранных студентов не менее 91%
17.	Число студентов, обучающихся на факультете выехавших в рамках программ академической мобильности в университеты-партнеры	2-4	1 обучающийся по программе академической мобильности не менее 1 семестра – 4 балла, 1 обучающийся по программам стажировки (менее семестра) – 2 балла	
18.	Участие факультета/института в реализации Программы развития КубГУ	10-100	Участие факультета/института в реализации стратегического технологического проекта Программы развития КубГУ – 50 Участие факультета/института в отдельном мероприятии по достижению стратегической цели Программы развития КубГУ – 10 баллов (в совокупности не более 50 баллов)	Данные предоставляются ответственным за реализацию Программы развития и подтверждаются проектным офисом
19.	Участие факультета в привлечении партнерских организаций, выпускников, сотрудников и студентов в пополнении Фонда целевого капитала КубГУ	от 10	Баллы начисляются при наличии привлеченных пожертвований от 500 тысяч – 10 баллов. За каждые последующие 500 тысяч – 10 баллов	Начисление баллов происходит на основе предоставления заключенных договоров и платежных документов о перечислении денежных средств за предшествующий год и подтверждаются данными Фонда целевого капитала
20.	Участие факультета в рекрутировании членов (выпускников и студентов) в Ассоциацию выпускников КубГУ		Баллы начисляются при рекрутировании в Ассоциацию выпускников от 500 чел. – 20 баллов. За каждые последующие 100 чел. – 20 баллов.	Данные предоставляются Ассоциацией выпускников КубГУ за предшествующий календарный год

21.	Невыполнение показателя привлечения средств от реализации дополнительных образовательных программ факультетом/институтом/филиалом	0 – 25% от общего числа баллов эфф. контракта	Снижение общего числа расчетных баллов по эффективному контракту за невыполнение показателя по 0,25 % за каждый процентный пункт невыполнение показателя (не более 25 % всего).	В соответствии с приказом КубГУ от 02 марта 2026 г. № 345, минимальная доля привлеченных средств на 1 НПР на 2026 год составляет 105 000 руб. Показатель рассчитывается исходя из количества ставок штатных НПР. При расчете показателя учитывается участие факультета/института/филиала в реализации программ совместно с ИППК, оцениваемого по доле вклада, на основании служебной записки руководителя ИППК.
22.	Невыполнение показателя привлечения средств по научно-исследовательским работам и оказания научно-технических услуг, в расчете на 1 штатного НПР кафедры	0 – 25% от общего числа баллов ЭК	Снижение общего числа расчетных баллов по эффективному контракту за невыполнение показателя по 0,25 % за каждый процентный пункт невыполнение показателя (не более 25 % всего).	В соответствии с решением ученого совета КубГУ от 27.03.2026 г № 9, минимальная доля привлеченных средств на 1 НПР на 2026 год составляет 132 000 руб. Показатель рассчитывается исходя из количества ставок НПР.

Приложение № 4
к Коллективному договору
в ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

Председатель первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО «КубГУ» _____/ А.В. Куксин "____"ноября 2026 г. М.П.	Ректор ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» _____/М.Б. Астапов "____" ноября 2026 г. М.П.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ФГБОУ ВО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с трудовым законодательством, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом Университета и являются приложением к Коллективному договору.

1.2 Правила предназначены способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества работы, производительности и эффективности труда.

1.3 Каждый работник имеет право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор профессии, рода деятельности, на труд на условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве, заработную плату не ниже минимума, установленного федеральным законодательством, и обязан соблюдать настоящие Правила.

1.4 Для нормальной высокопроизводительной работы по обеспечению учебного процесса ректор Университета создает необходимые организационные и экономические условия.

1.5 Правила внутреннего трудового распорядка действуют в соответствии со ст. 13 ТК РФ в пределах территории Университета, его филиалов и других подразделений.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора. Трудовой договор заключается письменно в двух экземплярах. Трудовой договор является основанием для издания приказа, один экземпляр трудового договора хранится в личном деле работника, второй выдается лично работнику.

2.2 Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить в управление кадров:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

При оформлении работника на работу заполняются унифицированные учетно-информационные формы: согласие на обработку персональных данных, листок ознакомления с локальными актами Университета, личный листок и автобиография для формирования личного дела.

Лицо, устраивающееся на работу, обязано представить документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа в расчетный отдел бухгалтерии Университета, документы по воинскому учету (для военнообязанных) - в мобилизационный отдел.

При заключении трудового договора руководитель структурного подразделения обязан ознакомить работника с должностной инструкцией (под роспись), с особыми условиями труда, Правилами внутреннего трудового распорядка и согласовать договор (в 2-х экземплярах). Трудовой договор вступает в силу после подписания его ректором с даты, указанной в договоре.

2.4 Работник лично прибывает в управление кадров для оформления на работу, проходит вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности, первичный инструктаж на рабочем месте, становится на воинский учет (военнообязанные).

2.5 Руководителю структурного подразделения запрещается допускать работника к работе до подписания трудового договора ректором.

2.6 Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами договора.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Университете, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставом Университета, Положением о порядке замещения должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

Должности ректора, проректоров, директоров филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше семидесяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста семидесяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

По представлению ученого совета Университета ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, директора филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет.

2.7 Работники Университета могут работать по совместительству в соответствии с ТК РФ. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х часов (для преподавательского состава ─ 3-х часов) в день, в течение месяца ─ половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников.

С работником-совместителем заключается трудовой договор в 2-х экземплярах.

2.8 Не является совместительством и не требует заключения трудового договора:

- выполнение научно-педагогическим работником педагогической работы в объеме не более 300 часов в год;

- осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в объеме не более 300 часов в год;

- осуществление работниками, не состоящими в штате Университета, руководства аспирантами и докторантами;

- работа без занятия штатной должности в Университете, в том числе выполнение научно-педагогическим работником обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями, руководство предметными, цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся.

Вышеуказанные виды работ оплачиваются на основании заявления с указанием фактического объема выполненных работ, которое предоставляется в бухгалтерию ежемесячно не позднее 25 числа.

Ответственность за своевременность предоставления заявлений на почасовую оплату возлагается на заведующих кафедрами, директоров институтов, филиалов, руководителей структурных подразделений, предоставляющих образовательные услуги.

2.9 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию за две недели.

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

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.10 Увольнение штатных работников из числа профессорско-преподавательского состава в связи с сокращением объёма работы может производиться только по окончании учебного года с соблюдением требований действующего законодательства.

Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора.

В последний день работы управление кадров обязано выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, а бухгалтерия - произвести с ним окончательный расчет.

2.11. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

3.1. Научно-педагогические работники Университета имеют право:

- избирать и быть избранным в Ученый совет Университета (факультета);
- участвовать в обсуждении и решение вопросов, относящихся к деятельности Университета;
- пользоваться бесплатно услугами библиотек, информационных фондов учебных и научных подразделений;
- выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;
- на сокращенную продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю при 6-дневной рабочей неделе;
- на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

- на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Кроме того, научные работники, имеющие ученую степень и занимающие штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности: доктора наук – 56 календарных дней, кандидаты наук – 42 календарных дней.

3.2. Научно-педагогические работники Университета обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процессов;
- соблюдать устав Университета и Правила внутреннего трудового распорядка;
- развивать у студентов самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- вести научные исследования, обеспечивающие высокий научный уровень содержания образования, активно вовлекать в них студентов;
- проходить повышение квалификации не реже одного раза в 3 года;
- бережно относиться к имуществу и интеллектуальной собственности Университета.

3.3. Все работники Университета имеют право:

- на предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- на своевременную выплату зарплаты;
- на организацию отдыха в соответствии с ТК РФ;
- на информацию о выполнении Коллективного договора;
- на возмещение причиненного им вреда в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование;
- избирать и быть избранными в Ученый совет Университета (факультета);
- вносить предложения по совершенствованию деятельности соответствующих подразделений Университета;
- на соблюдение их прав в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Все права и обязанности административно-управленческого, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала Университета определяются трудовым законодательством Российской Федерации, уставом Университета, настоящими Правилами, должностными инструкциями и трудовым договором.

3.5. Все работники Университета обязаны:

- соблюдать требования устава Университета, правил внутреннего трудового распорядка и условия трудового договора;
- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в Университете;
- своевременно и точно исполнять распоряжения ректора и его заместителей, использовать всё рабочее время для производительного труда;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, гигиене труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь имущество Университета, эффективно использовать оборудование, экономно расходовать сырье, материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать Кодекс корпоративной культуры Университета;
- систематически повышать свою квалификацию;
- выполнять другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

4.1 Для профессорско-преподавательского состава в Университете устанавливается режим работы в пределах 36-ти часовой недели при 6-ти дневной рабочей неделе. В пределах шестичасового рабочего дня преподаватели должны выполнять все виды учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и воспитательной работы. Контроль соблюдения расписаний учебных занятий и выполнения индивидуальных планов учебно-методической и научно-исследовательской работы осуществляется кафедрами, деканатами и учебно-методическим управлением.

4.2 Для учебно-вспомогательного персонала кафедр (структурных подразделений), непосредственно связанного с обеспечением учебного процесса, режим работы устанавливается в пределах 40-часовой 6-ти дневной рабочей недели по графику, утвержденному деканом факультета (руководителем структурного подразделения) по согласованию с профкомом и обеспечивающему непрерывность учебного процесса.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

Режим рабочего времени данной категории работников регулируется Коллективным договором и графиками работ с указанием их характера.

4.3 Для управлений, отделов и служб Университета, не связанных непосредственно с учебным процессом, режим работы устанавливается в пределах 40 часов по пятидневной рабочей неделе с 8.30 до 17.00 часов.

Перерыв на обед с 12.30 до 13.00 часов.

Работники, для которых предусмотрена сменность, работают по графикам, утвержденным (по согласованию с профкомом) руководителями структурных подразделений.

4.4 Отделы, службы и деканаты факультетов Университета, работающие непосредственно с профессорско-преподавательским составом, учебно-вспомогательным персоналом и студентами, должны обеспечивать в субботние дни учебный процесс по скользящему графику, утвержденному проректором по учебной работе и качеству образования – первым проректором.

4.5 Совместителям, работающим в НИЧ и в других подразделениях, устанавливается режим работы в пределах 20 часов в неделю по графикам, утвержденным руководителями структурных подразделений.

4.6 Старшие и младшие научные сотрудники, работающие по хоздоговорам, а также соискатели и аспиранты работают по графикам (в пределах 40-часовой недели), согласованным с профбюро факультетов и утвержденным научными руководителями и заведующими кафедрами.

4.7 Научная Библиотека работает по графикам, согласованным с профкомом и утвержденным ректором Университета.

4.8 В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20.08.2004 г. № 15,

продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю.

Если нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может быть соблюдена, им устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

Водителям, осуществляющим перевозки руководства Университета, продолжительность ежедневной работы может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы не превышает 9 часов.

Водителям, работающим на городских, пригородных и междугородных маршрутах, с их согласия рабочий день может быть разделен на две части. Разделение производится на основании приказа ректора и с согласия профкома.

Перерыв между двумя частями рабочего дня устанавливается не позже, чем через 4 часа после начала работы, продолжительность перерыва не может превышать двух часов без учета времени для отдыха и питания. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерыв между двумя частями смены предоставляется в месте дислокации Университета, его филиалов или месте проведения занятий с обучающимися.

Применение сверхурочных работ допускается в случаях и в порядке, предусмотренном ст.99 ТК РФ.

Привлечение водителей к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.112, 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению ректора.

4.9 Продолжительность рабочего времени накануне праздничных дней сокращается на 1 час.

4.10 Суммированный учет рабочего времени с годовым учетным периодом устанавливается следующим работникам: комендантам общежитий и учебных корпусов, гардеробщикам, лифтерам общежитий № 4 и 5, уборщицам, сторожам, столярам, дворникам, садовникам, плотникам, слесарям-сантехникам, дежурным слесарям насосной станции, дежурным слесарям-сантехникам, дежурным слесарям-электрикам, дежурным студенческого оперативного отряда, администраторам и медицинским сестрам физкультурно-оздоровительного комплекса «АкваКуб».

4.11 При невозможности явки на работу по болезни и другим уважительным причинам преподаватель, сотрудник обязан поставить в

известность работодателя для принятия своевременных мер для замены его другим преподавателем и предупреждения срыва занятий.

4.12 Сверхурочные работы могут разрешаться работодателем в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством, с учётом мотивированного мнения профкома.

4.13 При поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны или администрации города о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба в Университете немедленно прекращаются все виды работ.

4.14 Все виды работ прекращаются также в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций:

- · стихийные бедствия;
- · аварии, связанные с затоплением или загазованностью помещений;
- · пожары (любых масштабов);
- · отсутствие освещения в темное время суток;
- · отсутствие водоснабжения корпуса более одного рабочего дня.

4.15 При аварийной ситуации в рабочем помещении работник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры по ликвидации аварии в соответствии с существующими инструкциями.

5. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

5.1 За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой Университета.

Указанные виды поощрений объявляются приказом ректора, доводятся до сведения всего коллектива. ·

Работники могут быть представлены к почетным званиям Университета, краевым, ведомственным, государственным наградам.

5.2 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- · замечание;
- · выговор;
- · увольнение по соответствующим основаниям.

5.3 До применения дисциплинарного взыскания работодатель, руководитель структурного подразделения или иное уполномоченное должностное лицо должны затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт.

5.4 Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.5 За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5.6 Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех дней со дня его издания.

5.7 Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно сразу после обнаружения проступка, не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника и времени, необходимого на учет мнения профкома.

5.8 Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

5.9 Если по истечении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА И ПЕРЕРЫВЫ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

6.1 Работнику должен предоставляться перерыв для отдыха и питания. В Университете устанавливается перерыв продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

Для работников с 8-часовым рабочим днем, при пятидневной рабочей неделе перерыв устанавливается с 12.30 до 13.00 часов.

С учетом специфики организации труда профессорско-преподавательского состава фиксированный перерыв для отдыха и питания им не предоставляется. Для этой цели они используют перерывы между учебными занятиями.

6.2 Выходные дни.

Всем работникам предоставляются выходные дни. Работникам с 5-дневной рабочей неделей ─ 2 выходных дня (суббота и воскресенье), работникам с 6-дневной рабочей неделей (научно-педагогические работники) ─ один выходной день (воскресенье).

Для обеспечения учебного процесса по субботам учебно-вспомогательному персоналу и другим работникам, связанным с учебным процессом, выходной день может быть предоставлен в различные дни недели по графикам, утвержденным деканами факультетов, директорами филиалов, руководителями других структурных подразделений по согласованию с профкомом.

6.3 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.

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

6.4 Отпуска.

Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

- для научных работников, работников административно-хозяйственных служб, учебно-вспомогательного персонала - 28 календарных дней;
- для научно-педагогических работников - 56 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным ректором с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преподавателям Университета отпуск, как правило, предоставляется после окончания учебного года в летний каникулярный период (июль-август). Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

По соглашению между работником и ректором ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается с его согласия.

По уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения зарплаты.

7. ПОРЯДОК В ЗДАНИЯХ И НА ПРИЛЕГАЮЩИХ ТЕРРИТОРИЯХ

7.1 Ответственными за правильную эксплуатацию зданий, их противопожарное и санитарное состояние являются:

- коменданты учебных корпусов·(за соответствующие учебные корпуса);
- директора филиалов (за соответствующие филиалы);
- коменданты общежитий (за соответствующие общежития).

Ответственные за правильную эксплуатацию других вспомогательных и специальных зданий, их противопожарное и санитарное состояние назначаются приказом ректора.

Ответственными за техническое состояние и своевременный ремонт в зданиях и вспомогательных помещениях, за поддержание нормальной температуры и освещение являются главные специалисты АХЧ.

За исправность и сохранность оборудования в лабораториях, кабинетах, за готовность учебных лабораторий к занятиям отвечают заведующие лабораториями.

7.2 Охрана зданий и пропускной режим организуются в установленном порядке.

7.3 Порядок в общежитиях обеспечивается на основании Правил внутреннего распорядка в студенческом общежитии.

7.4 Пропуск работников Университета в административные здания, учебные корпуса, общежития осуществляется по предъявлению служебного удостоверения.

7.5 Ключи от служебных помещений, аудиторий, лабораторий и кабинетов находятся у оперативных дежурных и выдаются работнику, вскрывающему помещения, на основании записи в журнале выдачи и возврата ключей по предъявлению служебного удостоверения. Помещения, в которых установлена охранная сигнализация, должны сдаваться работниками под охрану.

7.6 Работа в выходные и праздничные дни, а также в ночное время в служебных помещениях, аудиториях, лабораториях, мастерских без разрешения ректора (первого проректора) запрещается.

В учебных корпусах в зимнее время (с 14 октября по 15 апреля) оборудуются гардеробы для верхней одежды.

7.7 Чердачные и подвальные помещения эксплуатируются в соответствии с правилами пожарной безопасности. При необходимости двери этих помещений закрываются на замки. Ключи хранятся у оперативных дежурных.

7.8 Проезд автомобилей на территорию Университета разрешается по специальным пропускам.

7.9 За чистоту и порядок на прилегающих территориях Университета отвечают лица, ответственные за эксплуатацию зданий.

За проведение и организацию работ на прилегающих территориях в субботники и санитарные дни отвечают деканы факультетов согласно схеме распределения территории между факультетами.

Ежегодно комиссия, назначенная ректором, проверяет состояние помещений, на основании дефектных ведомостей выполняется текущий ремонт.

7.10 Работники должны бережно относиться к имуществу, оборудованию, внешнему состоянию помещения, экономно расходовать электричество и воду. Лица, нанесшие материальный ущерб, несут материальную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации Российской Федерации.

7.11 В каждом помещении должна находиться опись имущества и оборудования, подписанная ответственным за помещение.

7.12 Для поддержания порядка и оперативного решения внезапно возникающих задач по воскресеньям и в праздничные дни назначается дежурный по Университету из числа руководителей, начальников отделов. Время дежурства устанавливается с 8.00 до 20.00 часов.

8. ПРИЕМ ПО ЛИЧНЫМ ВОПРОСАМ

Приём работников по личным вопросам ректором Университета, проректорами по направлениям проводится в четверг с 15.00 часов.

Приём работников по личным вопросам руководителями управлений осуществляется по следующему графику:

- главный бухгалтер ─ ежедневно с 14.00 часов, кроме среды;
- начальник ФЭУ ─ ежедневно с 14.00 часов;
- начальник УК ─ ежедневно с 14.00 часов.

Прием работников руководителями отделов осуществляется, как правило, с 14 часов, о чем размещается соответствующая информация на дверях отделов.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

В случае изменения трудового законодательства и (или) устава Университета изменения и дополнения в настоящие Правила вносятся в соответствии с п. 1.12 Коллективного договора.

Приложение № 5
к Коллективному договору
в ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

Председатель первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО «КубГУ» _____/ А.В. Куксин "____"ноября 2026 г. М.П.	Ректор ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» _____/М.Б. Астапов "____" ноября 2026 г. М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и другие СИЗ

№ п/п.	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель ассистент (ФХиВТ, ФТФ, Биологический факультет, ХГФ)	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (Мп, МИ.3,Во)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (приложение 2) п. 2.1
2	Инженер (ФХиВТ, ФТФ, Биологический факультет, ХГФ)	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (Мп, МИ.3,Во)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1

		Одежда специальная для защиты от химических факторов: щелочей и/или растворов кислот	Фартук для защиты от растворов кислот Фартук для защиты от щелочей (Кк,Ш50)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.3.1
		Средства индивидуальной защиты рук от химических факторов: растворов кислот	Перчатки	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) Приложение № 2 п. 6.3.1
		Средства индивидуальной защиты глаз и лица от химических факторов	Очки закрытого или открытого типа	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.3.1
3	Старший лаборант (ФХиВТ, ФТФ, Биологический факультет, ХГФ)	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (Мп, МИ.3,Во)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1
		Одежда специальная для защиты от химических факторов: щелочей и/или растворов кислот	Фартук для защиты от растворов кислот Фартук для защиты от щелочей (Кк,Ш50)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021

					г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.3.1
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.1.1
		Средства индивидуальной защиты глаз и лица от химических факторов	Очки защитные	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.1.1
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски **(по результатам ОПР)**	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.2
4	Лаборант (ФХиВТ, ФТФ, Биологический факультет, ХГФ)	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (Мп, МИ.3,Во)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1
		Одежда специальная для защиты от химических факторов: щелочей и/или растворов кислот	Фартук для защиты от растворов кислот Фартук для защиты от щелочей (Кк,Ш50)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ

					от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.3.1
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.1.1
		Средства индивидуальной защиты глаз и лица от химических факторов	Очки защитные	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.1.1
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски **(по результатам ОПР)**	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.2
5	Учебный мастер (ФХиВТ, ФТФ, Биологический факультет, ХГФ)	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (Мп, МИ.3,Во)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1
6	Биолог	Одежда специальная для защиты от общих производственны	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (Мп,	1 шт	Приказ Министерства труда и

		х загрязнений	МИ.3,Во)		социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1
		Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Фартук	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1.1
		Средства индивидуальной защиты рук от общих производственных загрязнений	Перчатки	24 пары	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1.1
		Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов (сапоги, полусапоги) для защиты от общих производственных загрязнений	Сапоги	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1.1
7	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.4932
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических	1 пара	Приказ Министерства труда

			воздействий (ударов) и от скольжения		и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.4932
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.4932
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.4932
8	Заведующий лабораторией (ФХиВТ, ФТФ, Биологический факультет, ХГФ)	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (Мп, МИ.3,Во)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1
		Одежда специальная для защиты от химических факторов: щелочей и/или растворов кислот	Фартук для защиты от растворов кислот Фартук для защиты от щелочей (Кк,Ш50) **(по результатам ОПР)**	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н

					(Приложение № 2) п. 6.3.1
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки **(по результатам ОПР)**	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.1.1
		Средства индивидуальной защиты глаз и лица от химических факторов	Очки защитные **(по результатам ОПР)**	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.1.1
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски **(по результатам ОПР)**	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.2
9	Садовник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4316
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ

					от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4316
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4316
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4316
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4316
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4316
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных	1 шт.	Приказ Министерства труда

			загрязнений		и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4316
10	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 997
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 997
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 997
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 997

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 997
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 997
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 997
11	Подсобный рабочий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.3640
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н

					(Приложение 1) п.3640
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.3640
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.3640
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.3640
12	Архивариус	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (Мп, МИ.3,Во)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольн	Респиратор	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29

		ые			октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 7.1.2
13	Библиотекарь	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (Мп, МИ.3,Во)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1
14	Лифтер	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1924
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1924
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1924
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ

					от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1924
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1924
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1924
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1924
15	Инженер-электроник	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (Мп, МИ.3,Во)	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 2.1
16	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и

					социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4561
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4561
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4561
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4561
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4561

			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4561
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4561
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4561
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение № 2) п. 6.2
17	Столяр	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н

					(Приложение 1) п. 4727
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4727
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4727
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4727
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4727
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документами изготовителя	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ

					от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4727
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски **(по результатам ОПР)**	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4727
18	Плотник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 3591
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 3591
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 3591

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 3591
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 3591
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 3591
19	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4581
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н

					(Приложение 1) п. 4581
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4581
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие **(по результатам ОПР)**	6 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4581
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4581
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий **(по результатам ОПР)**	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4581
			Каска защитная от повышенных температур **(по результатам ОПР)**	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ

					от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4581
20	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4533
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4533
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4533
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4533
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда

					и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4533
21	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4533
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4533
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4533
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4533

			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4533
22	Электромонтер по обслуживанию электроустановок	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 5294
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и термических рисков электрической дуги	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 5294
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 5294
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н

					(Приложение 1) п. 5294
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 5294
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий **(по результатам ОПР)**	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 5294
			Каска защитная от повышенных температур **(по результатам ОПР)**	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 5294
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой **(по результатам ОПР)**	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 5294
23	Медицинская сестра процедурной	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ

					от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 2436
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 2436
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 2436
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 2436
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания **(по результатам ОПР)**	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 2436
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольн	до износа	Приказ Министерства труда

			ые (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)		и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 2436
24	Врач стоматолог-терапевт	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 826
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 826
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 826
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания **(по результатам ОПР)**	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 826

		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски **(по результатам ОПР)**	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 826
25	Врач-терапевт	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 829
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 829
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 829
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания **(по результатам ОПР)**	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021

					г. № 767н (Приложение 1) п. 829
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски **(по результатам ОПР)**	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 829
26	Санитарка	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4322
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4322
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4322
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и

					социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4322
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4322
27	Маляр	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1942
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1942
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1942

			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.1942
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.1942
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1942
		Средства защиты глаз	Очки защитные от капель и брызг жидкостей	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 1942
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н

			частью (полумаской, маской, четверть маской)		(Приложение 1) п.1942
28	Электрогазосварщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.5240
			Фартук для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	2 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.5240
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.5240
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.5240
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ

					от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.5240
			Каска защитная от повышенных температур **(по результатам ОПР)**	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.5240
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой от брызг расплавленного металла и горячих частиц	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.5240
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски **(по результатам ОПР)**	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.5240
29	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.783

			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во) **(по результатам ОПР)**	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.783
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды **(по результатам ОПР)**	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.783
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) **(по результатам ОПР)**	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.783
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) **(по результатам ОПР)**	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.783
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений **(по результатам ОПР)**	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н

					(Приложение 1) п.783
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости **(по результатам ОПР)**	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.783
30	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.3593
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.3593
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.3593
31	Мойщик посуды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ

					от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 2494
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 2494
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 2494
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 2494
32	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.1511
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических	1 пара	Приказ Министерства труда

			воздействий (ударов)		и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.1511
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.1511
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.1511
33	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.1491
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) **(по результатам ОПР)**	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.1491

34	Сестра-хозяйка	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.4477
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) **(по результатам ОПР)**	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.4477
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.4477
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п.4477
35	Грузчик	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н

					(Приложение 1) п. 987
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 987
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 987
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 987
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 987
36	Уборщик мусоропроводов	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ

					от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4930
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4930
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4930
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4930
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4930
			Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар	Приказ Министерства труда

			(истирания)		и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4930
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 4930
37	Переплетчик документов	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) (Мп, МИ.3,Во)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 3513
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) **(по результатам ОПР)**	1 пара	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 3513
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 3513

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н (Приложение 1) п. 3513

Приложение № 6
к Коллективному договору
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

Председатель первичной профсоюзной организации
ФГБОУ ВО «КубГУ»

_____/ А.В. Куксин

"____"ноября 2026 г.

М.П.

Ректор ФГБОУ ВО
«Кубанский государственный университет»

_____/М.Б. Астапов

"____"ноября 2026 г.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	Биолог санатория-профилактория «Юность»	средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие); постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	100 мл 200 мл
2	Водитель автомобиля	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл
3	Врач	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл
4	Грузчик	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл

5	Дворник	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл
6	Кладовщик	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл
7	Кондитер	средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие); постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	100 мл 200 мл
8	Кухонный рабочий	средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие); постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	100 мл 200 мл
9	Маляр	наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	200мл
10	Медицинская сестра	наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл
11	Плотник	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл
12	Повар	средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие); постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	100 мл 200 мл

13	Подсобный рабочий	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл
14	Рабочий по обслуживанию мусоропровода	средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие); постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	100 мл 200 мл
15	Садовник	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл
16	Санитарка	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл.
17	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл
18	Слесарь-сантехник	средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие); постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	100 мл 200 мл
19	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл
20	Старший лаборант, лаборант	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл.

21	Уборщик служебных помещений	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл.
22	Электрогазосварщик	постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	200 мл.

Приложение № 7
к Коллективному договору
в ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

Председатель первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО «КубГУ» _____/ А.В. Куксин "____"ноября 2026 г. М.П.	Ректор ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» _____/М.Б. Астапов "____" ноября 2026 г. М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, работа в которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда

№ п/п	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2.,3.3.,3.4.)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.2.,3.3.,3.4.)	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.3.,3.4.)
1	Старший лаборант	4-12%	-	-
2	Заведующий лабораторией	4-12%	-	-
3	Маляр	4-12%	-	-
4	Электрогазосварщик	4-12%	-	-
5	Повар	4-12%	-	-
6	Кондитер	4-12%	-	-
7	Бригадир-кондитер	4-12%	-	-
8	Врач стоматолог-терапевт	4-12%	-	-
9	Врач гинеколог	4-12%	-	-
10	Врач терапевт	4-12%	-	-
11	Биолог	4-12%	-	-
12	Медицинская сестра по массажу	4-12%	-	-
13	Медицинская сестра	4-12%	-	-
14	Медицинская сестра по физиотерапии	4-12%	-	-

15	Врач-специалист	4-12%	-	-
16	Садовник	4-12%	-	-
17	Оператор электронных цвето-делительных и цветокорректирующих автоматов	4-12%	-	-
18	Переплетчик документов	4-12%	-	-
19	Ведущий инженер-электроник	4-12%	-	-
20	Инженер –электроник	4-12%	-	-

Приложение № 8
к Коллективному договору
в ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»

Председатель первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО «КубГУ» _____/ А.В. Куксин "____"ноября 2026 г. М.П.	Ректор ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» _____/М.Б. Астапов "____" ноября 2026 г. М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п.	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	Работник ФХиВТ Работник типографии	Химические факторы Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
2	Маляр	Химические факторы Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
3	Водитель автомобиля	Управление наземными транспортными средствами. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
4	Слесарь-сантехник	Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы III и IV групп патогенности и возбудители паразитарных заболеваний (гельминты, членистоногие), Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
5	Садовник Подсобный рабочий Грузчик	Тяжесть трудового процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную. Стереотипные рабочие движения. Рабочее положение	1 раз в год

		тела работника. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	
6	Уборщик служебных помещений	Тяжесть трудового процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную. Стереотипные рабочие движения. Рабочее положение тела работника. Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламиды) Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
7	Гардеробщик	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
8	Электрогазосварщик	Сварочные аэрозоли. Работа с аэрозолями металлов и их сплавов. Электромагнитное излучение оптического диапазона	1 раз в год
9	Сотрудник использующий в своей работе ПЭВМ	Неионизирующие излучения, в том числе: Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц). Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
10	Работник, не использующий в своей работе ПЭВМ	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
11	Столяр Плотник	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
12	Дворник	Тяжесть трудового процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную. Стереотипные рабочие движения. Рабочее положение тела работника. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
13	Сторож (вахтер)	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением	1 раз в год

		детей	
14	Сотрудник АХЧ Сотрудник НУНИМБЦ	Работы на высоте. Работы с высоким риском падения работника с высоты, а также работы на высоте без применения средств подмащивания, выполняемые на высоте 5 м и более; Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
15	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
16	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
17	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования	Работы на водопроводных сооружениях, имеющие непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
18	Профессорско-преподавательский состав	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю, более 20)	1 раз в год
19	Сотрудник студенческого городка	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
20	Комендант корпуса	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением	1 раз в год

		детей	
21	Работник Многофункционального учебно-спортивного комплекса	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
22	Работник комбината студенческого питания	Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
23	Повар Кондитер	Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации. Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение) Тяжесть трудового процесса Подъем, перемещение, удержание груза вручную Стереотипные рабочие движения Рабочее положение тела работника Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
24	Сотрудник санатория-профилактория «Юность»	Работы в медицинских организациях. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
25	Врач УЗИ	Ультразвук воздушный, ультразвук контактный. Работы в медицинских организациях. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год