

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Тюменский индустриальный университет»  
(ТИУ)

Социальная программа университета  
на 2023-2025 годы

Ректор ТИУ

Председатель  
Объединенной первичной  
профсоюзной организации ТИУ

  
В. В. Ефремова

  
В. И. Савчугов



Зарегистрировано

№ 549D-106/2023

от 09.02.2023

Тюмень, 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| I. Общие положения .....  | 3  |
| II. Задачи социальной программы университета на 2023-2025 гг. ....                              | 3  |
| III. Виды социальной поддержки работников, условия и порядок их предоставления .....            | 4  |
| 1. Единые унифицированные виды социальной поддержки работников и неработающих пенсионеров ..... | 4  |
| 2. Порядок установления и выплаты материальной помощи в связи с выходом на пенсию .....         | 6  |
| 3. Дополнительное социальное обеспечение работников .....                                       | 7  |
| IV. Проект «Ипотечное кредитование» .....   | 10 |
| V. Обеспечение временным жильем работников университета .....                                   | 11 |
| VI. Грантовая поддержка перспективных НПР .....   | 12 |

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящая социальная программа (далее – Программа) разработана на 2023 – 2025 годы, и определяет направления развития социальной поддержки и социальных гарантий, а также условия и порядок их предоставления работникам и неработающим пенсионерам, способствует формированию эффективного социального партнерства в Университете.

2. Источниками выплат и расходов, связанных с реализацией социальной программы, являются средства Университета, объединенной первичной профсоюзной организации Университета (далее – ОППО), средства Фонда целевого капитала Университета, иные привлеченные и спонсорские средства.

3. Финансирование реализации социальной программы осуществляется в пределах объемов средств, предусмотренных на эти цели бюджетом Университета и бюджетом расходов ОППО.

4. Категории работников, на которых распространяется действие социальной программы:

- штатных работников, для которых Университет является основным местом работы;

- неработающих пенсионеров, проработавших в Университете непрерывно более 10 лет и уволенным на пенсию из Университета, и неработающих пенсионеров, принятых на работу в Университет в пенсионном возрасте и проработавшим в Университете непрерывно не менее 10 лет (в части выплаты соответствующих видов материальной помощи).

5. Категории работников, на которых не распространяется действие социальной программы:

- лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;

- бывших работников Университета, трудовой договор с которыми был расторгнут по любым основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ, не связанным с установлением трудовой пенсии по старости или инвалидности;

- неработающих пенсионеров, уволенных из Университета по инициативе работодателя за нарушение трудовой дисциплины или по результатам аттестации за несоответствие занимаемой должности.

6. Программа вступает в действие с 1 января 2023 года.

## II. ЗАДАЧИ СОЦИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ НА 2023-2025 ГОДЫ

Основными задачами социальной программы Университета являются:

- обеспечение социальной поддержки работников, членов их семей и неработающих пенсионеров (бывших работников Университета);

- повышение доступности и уровня адаптированности социальных льгот и гарантий потребностям различных категорий работников;

- создание дополнительных условий для мотивации и закрепления в Университете перспективных работников;

- формирование эффективной системы социального партнерства в Университете;



– организация работы по принципу «одного окна» с учетом гарантий и льгот, предоставляемых ОППО.

Основной акцент в реализации социальной программы в среднесрочной перспективе сделан на расширение количества используемых инструментов мотивации и социальной поддержки работников, формирование единого подхода к обеспечению социальных гарантий и консолидации соответствующих источников финансирования Университета и ОППО.

### III. ВИДЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

1. Единые унифицированные виды социальной поддержки работников и неработающих пенсионеров

В рамках социальной программы Университета предусмотрено оказание следующих единых гарантированных видов материальной помощи и социальной поддержки:

- 1) Единовременная материальная помощь в следующих случаях:
  - а) в случаях понесенных материальных затрат, связанных с кражами, пожарами, катастрофами и техногенными авариями, и другими непредвиденными обстоятельствами (на основании справок или других подтверждающих документов) – до 30 000 руб.;
  - б) в случае смерти работника по письменному заявлению члена его семьи – 15 000 руб.;
  - в) в случае смерти близкого родственника работника (жены, мужа, матери, отца, детей) – 6 000 руб.;
  - г) в связи с юбилейной датой (50 лет, 55 лет и далее каждые 5 лет) и при непрерывном стаже работы в Университете:
    - от 5 лет до 10 лет – 0,5 должностного оклада;
    - от 10 до 20 лет – 1 должностной оклад;
    - свыше 20 лет – 1,5 должностного оклада;
  - д) за непрерывный стаж работы в Университете:
    - 20, 25, 30 лет – 0,5 должностного оклада;
    - 35, 40 и т. д. лет – 1 должностной оклад;
  - е) одиноким родителям и родителям, имеющим трех, и более детей, проработавшим в Университете не менее года, в размере 1 000 руб. в месяц с выплатой в декабре месяце;
  - ж) работникам, проработавшим в Университете не менее года, выплачивать при рождении ребенка – 10 000 руб.;
  - з) родителю, проработавшему в Университете на дату рождения ребенка не менее года, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет в размере 1 500 руб. в месяц с даты подачи письменного заявления;
  - и) материальная помощь ко Дню Победы:
    - ветеранам Великой Отечественной войны – 5 000 руб.;
    - ветеранам трудового фронта – 2 000 руб.;

– ветеранам боевых действий – 2 000 руб.;

к) неработающим пенсионерам, проработавшим в Университете непрерывно более 10 лет и уволенным на пенсию из Университета, и неработающим пенсионерам, принятым на работу в Университет в пенсионном возрасте и проработавшим в Университете непрерывно не менее 10 лет, пенсионерам, вышедшим на пенсию по инвалидности в период работы в университете независимо от стажа работы, ко Дню пожилого человека – в размере 1 500 руб. Неработающим пенсионерам, имеющим почетное звание «Ветеран ТИУ, ко Дню пожилого человека – 4500 руб.;

л) неработающим пенсионерам, проработавшим в Университете непрерывно более 10 лет и уволенным на пенсию из Университета, и неработающим пенсионерам, принятым на работу в Университет в пенсионном возрасте и проработавшим в Университете непрерывно не менее 10 лет, пенсионерам, вышедшим на пенсию по инвалидности в период работы в университете независимо от стажа работы в связи с юбилейными датами – 60 лет (для женщин), 65 лет и далее каждые 5 лет – 2 000 руб.

2) Материальная поддержка работников при увольнении в связи выходом на пенсию в соответствии с порядком установления и выплаты материальной помощи в связи с выходом на пенсию (подраздел 2 раздела III настоящей Программы).

3) Проведение вакцинации работников против гриппа и клещевого энцефалита.

4) Приобретение для детей работников, не достигших 18 лет новогодних подарков.

5) Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска:

– в случае регистрации брака самого работника – 3 рабочих дня;

– в случае регистрации брака детей работника – 1 рабочий день;

– при рождении ребенка – отцу ребенка 2 рабочих дня в течение 1 месяца с даты рождения ребенка;

– если ребенок работника идет в первый класс школы – 1 рабочий день (1 сентября);

– в случае смерти родственников (мать, отец, жена, муж, дети, братья, сестры, дедушка, бабушка) – 3 рабочих дня в случае захоронения в черте административно-территориальной единицы; 5 рабочих дней – в случае захоронения за ее пределами;

– родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 рабочих дня.

Материальная помощь, виды которой указаны в подпункте 1 пункта 1 раздела III, членам ОППО выплачивается дополнительно за счет средств ОППО в размерах и на условиях, регламентируемых локально-нормативными актами ОППО.



2. Порядок установления и выплаты материальной помощи в связи с выходом на пенсию

1) Общие положения

а) порядок реализуется посредством назначения и выплаты единовременной материальной помощи неработающим пенсионерам, уволенным из Университета в связи с выходом на пенсию.

б) пенсионными основаниями в Социальной программе признаются:

– наличие в соответствии с законодательством РФ необходимого трудового стажа и достижение установленного пенсионного возраста работниками Университета;

– наступление инвалидности (при выходе на пенсию по инвалидности).

2) Условия назначения и выплаты материальной помощи

а) размер материальной помощи определяется суммой ежемесячных начислений на субсчет технического учета работника Университета и дополнительной составляющей  $D_c$

б) начисление резервов на субсчет технического учета работника осуществляется:

– с шестого года непрерывного трудового стажа в Университете как основном месте работы.

– при трудоустройстве в Университете не менее чем на 1 ставку совокупно. В отношении инвалидов и других категорий работников, для которых Университет является основным местом работы, допускается трудоустройство менее чем на 1 ставку.

Данные условия также распространяются на выборных освобожденных работников объединенной первичной профсоюзной организации.

в) сумма резервов, относимая на субсчет  $i$ -го работника за каждый календарный месяц =

$$\frac{C_{распр} * K_i}{\sum_{i=1}^n K_i},$$

где  $C_{распр}$  – сумма резервов, подлежащая перераспределению по субсчетам работников в  $j$ -м месяце.  $C_{распр i}$  определяется из расчета 600 рублей на одного работника в месяц (с 1 января 2015 года сумма подлежит ежегодной индексации на уровень инфляции);

$K_i$  – комплексный коэффициент работника  $j$ -м месяце.

$K_i$  определяется по формуле:

$$K_i = K_{доi} * K_{степi} * K_{стаж},$$

где  $K_{доi}$  – коэффициент должностного оклада  $i$ -го сотрудника в  $i$ -м месяце.  $K_{доi}$  определяется в соответствии с должностным окладом сотрудника по следующей шкале:

| Должностной оклад, руб. | $K_{до}$ | Должностной оклад, руб. | $K_{до}$ |
|-------------------------|----------|-------------------------|----------|
| более 60 000            | 3,52     | 18 000 - 18 999         | 2,17     |
| 58 000 - 58 999         | 3,43     | 17 000 - 17 999         | 2,08     |

|                 |      |                 |      |
|-----------------|------|-----------------|------|
| 40 000 - 57 999 | 3,34 | 16 000 - 16 999 | 1,99 |
| 34 000 - 39 999 | 3,25 | 15 000 - 15 999 | 1,90 |
| 31 000 - 33 999 | 3,16 | 14 000 - 14 999 | 1,81 |
| 28 000 - 30 999 | 3,07 | 13 000 - 13 999 | 1,72 |
| 27 000 - 27 999 | 2,98 | 12 000 - 12 999 | 1,63 |
| 26 000 - 26 999 | 2,89 | 11 000 - 11 999 | 1,54 |
| 25 000 - 25 999 | 2,80 | 10 000 - 10 999 | 1,45 |
| 24 000 - 24 999 | 2,71 | 9 000 - 9 999   | 1,36 |
| 23 000 - 23 999 | 2,62 | 8 000 - 8 999   | 1,27 |
| 22 000 - 22 999 | 2,53 | 7 000 - 7 999   | 1,18 |
| 21 000 - 21 999 | 2,44 | 6 000 - 6 999   | 1,09 |
| 20 000 - 20 999 | 2,35 | 5 000 - 5 999   | 1,00 |
| 19 000 - 19 999 | 2,26 |                 |      |

$K_{cmeni}$  – коэффициент остепененности (квалификационной категории)  $i$ -го работника в  $j$ -м месяце. Для работников, не имеющих ученой степени, принимается равным 1, для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, - 1,3; для работников, имеющих ученую степень доктора наук, - 1,6; для преподавателей и учителей высшей квалификационной категории – 1,2;

$K_{cmi}$  – коэффициент трудового стажа  $i$ -го работника в  $j$ -м месяце.  $K_{cm}$  при трудовом стаже в Университете 5 лет равен 1, свыше 5 лет до 15 лет за каждый проработанный в вузе год добавляется коэффициент в размере 0,025, свыше 15 лет за каждый проработанный в вузе год добавляется коэффициент в размере 0,05, при этом  $K_{cm}$  не должен превышать 2,5.

г) сумма резервов для выплаты материальной помощи на субсчетах работников определяется с учетом остатков сумм на субсчетах солидарного пенсионного счета Университета в НО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» по программе дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения по состоянию на 31 декабря 2013г.

Суммы средств, учтенные на субсчетах участников программы дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения в рамках солидарного пенсионного счета Университета в НО «НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» и перечисленные на открытые именные пенсионные счета по состоянию на 31 декабря 2013г., при расчете размера материальной помощи не учитываются.

д) дополнительная составляющая материальной помощи  $D_c$  устанавливается в зависимости от непрерывного перед увольнением стажа работы в Университете и равна:

- стаж от 5 до 10 лет – 1 должностной оклад;
- стаж от 10 до 20 лет – 1,5 должностного оклада;
- стаж свыше 20 лет – 2 должностных оклада.

е) материальная помощь не выплачивается пенсионерам, уволенным по инициативе работодателя (за исключением случаев сокращения штата).

### 3. Дополнительное социальное обеспечение работников

Кроме единых унифицированных видов льгот и материальной помощи Программой предусматривается предоставление дополнительной социальной



поддержки – каждый работник с непрерывным стажем в Университете не менее 1 года имеет возможность выбрать один из четырех наборов дополнительных социальных льгот. Выбранный набор предоставляется на основании заявления работника.

Наборы дополнительных социальных льгот формируются на три года с учетом предложений администрации и трудового коллектива.

*Вариативные наборы дополнительных социальных льгот  
и компенсаций на 2023-2025 годы*

| №<br>п/п | Льготы и компенсации   | Вариативные наборы дополнительных социальных льгот и компенсаций |   |   |   |
|----------|--|--|---|---|---|
|          |  | 1  | 2 | 3 | 4 |
| 1        | Частичная компенсация расходов на санаторно-курортное лечение в других санаториях, детских путевок в оздоровительно-образовательные лагеря   | +  |   |   |   |
| 2        | Частичная компенсация расходов на приобретение авиа- и железнодорожных билетов к местам проведения отпуска работника и членов семьи (муж, жена, дети до 18 лет)                          |  |   |   | + |
| 3        | Частичная компенсация расходов на образовательные услуги (работник – в любой образовательной организации, дети работника – в Университете)   |  | + |   |   |
| 4        | Бесплатное предоставление работникам Университета абонементов для занятий в спортивных секциях университета (тренажерный зал, аэробика, бокс, мини-футбол, волейбол, баскетбол и другие) | +  | + | + | + |
| 5        | Частичная компенсация расходов на оплату абонементов в бассейн, фитнес-клубы (не более 3 000 руб. в год, но не более 50% от общей суммы расходов)  | +  |   | + |   |
| 6        | Компенсация части затрат на питание в рабочее время (не более 3 000 руб. в год, но не более 50% от общей суммы расходов)   |  | + |   |   |
| 7        | Компенсация части затрат на проезд к месту работы на общественном транспорте (не более 3 000 руб. в год, но не более 50% от общей суммы расходов)  |  |   |   | + |
| 8        | Предоставление дополнительных оплачиваемых дней отпуска:   |  |   | + |   |



|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| стаж до 5 лет – 3 дня;<br>стаж от 5 до 10 лет – 5 дней;<br>стаж более 10 лет - 7 дней. |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

*Размер компенсируемых расходов устанавливается с учетом критериев непрерывного стажа работы в Университете и должности:*

| Категории работников  | Периодичность        | Предельный размер компенсируемых расходов, руб. |                            |                          |
|---|----------------------|---|----------------------------|--------------------------|
|   |                      | Стаж работы до 5 лет                            | Стаж работы от 5 до 10 лет | Стаж работы более 10 лет |
| Ректор, проректор, главный бухгалтер, директор института, колледжа, филиала, лицея, главный ученый секретарь  | 1 раз<br>в 3<br>года | 50 000  | 60 000                     | 70 000                   |
| Заведующий кафедрой, отделением, профессор, начальник подразделения, советник ректора, советник при ректорате, консультант, имеющий ученую степень доктора наук |                      | 40 000  | 50 000                     | 60 000                   |
| Заместитель директора института, колледжа, филиала, доцент, педагогический работник высшей квалификационной категории, главный научный сотрудник                |                      | 30 000  | 40 000                     | 55 000                   |
| Начальник отдела, службы, центра, старший преподаватель, научный сотрудник, ведущий научный сотрудник   |                      | 20 000  | 35 000                     | 45 000                   |
| Ассистент, зав. лабораторией, педагогический работник, инженер, специалист, младший научный сотрудник   |                      | 15 000  | 30 000                     | 40 000                   |
| Технический и прочий персонал   |                      | 10 000  | 20 000                     | 30 000                   |

Для членов ОППО предусмотрена дополнительная компенсация расходов за счет средств ОППО в размерах и на условиях, регламентируемых локально-нормативными актами ОППО.

#### IV. ПРОЕКТ «ИПОТЕЧНОЕ КРЕДИТОВАНИЕ»

##### 1. Общие положения

Проект «Ипотечное кредитование» представляет собой долгосрочный финансовый проект обеспечения жильем работников Университета, осуществляемый за счет кредитных ресурсов банков, личных средств работников Университета и внебюджетных средств Университета.

В соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, заключенным между Университетом и работником, Университет принимает на себя обязательства по частичному погашению процентов по кредитному договору.

##### *Критерии отбора работников для участия в программе «Ипотечное кредитование»*

| Степень/ категория    | Возраст         | Непрерывный стаж работы в Университете | Компенсиремая величина процентов* | Примечание  |
|-----------------------|-----------------|--|-----------------------------------|---|
| кандидат наук/ высшая | до 35 лет       | 5 лет и более                          | 50%                               | Преподаватели СПО могут принять участие в Проекте «Ипотечное кредитование» только при наличии высшей квалификационной категории   |
| без степени           |                 |  | 30%                               | - При условии перспективы защиты диссертации в течение двух лет (подтверждается на заявлении дополнительной визой заведующего кафедрой);<br>- После присуждения степени кандидата наук компенсируемая доля % по решению комиссии на основании письменного заявления заемщика может быть увеличена до 50%. |
| кандидат наук/ высшая | 36 лет и старше | 5 лет и более                          | 40%                               |   |
| без степени           |                 |  | 30%                               |   |



|                                      |                |                |     |  |
|--------------------------------------|----------------|----------------|-----|--|
| доктор наук / заслуженный учитель РФ | не учитывается | не учитывается | 50% |  |
|--------------------------------------|----------------|----------------|-----|--|

\* доля процентов за пользование кредитными средствами, компенсируемая Университетом

## 2. Участники проекта «Ипотечное кредитование»

Участниками являются работники, трудоустроенные в Университете не менее, чем на 1 ставку, и имеющие непрерывный стаж работы в Университете не менее 5 лет.

## 3. Порядок предоставления ипотечных кредитов

1) Ипотечное кредитование работников Университета осуществляется в следующем порядке:

а) решение о включении работника в проект «Ипотечное кредитование» принимается комиссией объективно с учетом вклада работника в результаты деятельности Университета и перспектив его профессионального развития;

б) Университет заключает с работником (Заемщиком) дополнительное соглашение к трудовому договору, по которому Университет принимает на себя обязательства по частичному погашению процентов по кредитному договору до полного исполнения обязательств Заемщика перед Банком, но не более 5-ти лет с момента заключения такого дополнительного соглашения;

в) дополнительное соглашение к трудовому договору подлежит расторжению в случае увольнения Заемщика из Университета по собственному желанию или по инициативе работодателя.

2) Комиссия оставляет за собой право пересмотреть размер компенсируемых Университетом процентов за пользование кредитными средствами с внесением соответствующих изменений в дополнительное соглашение к трудовому договору в случае изменения должности работника, ученой степени, ученого звания и по другим основаниям.

## V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВРЕМЕННЫМ ЖИЛЬЕМ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

При наличии возможности Университет по заявлению работника может предоставить временное жилье на период работы в Университете, находящееся в оперативном управлении Университета:

- комнату в общежитии;
- комнату в пансионате квартирного типа;
- квартиру.

Решение о предоставлении временного жилья принимается жилищной комиссией, созданной в Университете.

## VI. ГРАНТОВАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСПЕКТИВНЫХ НПР

С целью создания условий для закрепления перспективных научно-педагогических работников в вузе социальной программой Университета предусмотрена их грантовая поддержка.

Основные задачи грантовой поддержки:

- повышение творческой активности научно-педагогических работников;
- рост численности НПР, имеющих ученую степень кандидата или доктора наук.

Грантовая поддержка НПР осуществляется на конкурсной основе и предполагает:

- содействие в написании диссертационных и конкурсных работ, научных статей и публикаций;
- финансирование исследовательских работ;
- организация стажировок в отечественных и зарубежных научных центрах;
- повышение академической мобильности молодых ученых и аспирантов;
- участие в совместных международных проектах в научно-технической сфере.

Грантовая поддержка предоставляет ученым и преподавателям возможности для реализации научно-исследовательских проектов и образовательных программ, модернизации и совершенствования профессиональной деятельности.

В Университете предусмотрен порядок предоставления грантов, круг возможных соискателей, порядок создания и деятельности конкурсных советов.





МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тюменский индустриальный университет»  
(ТИУ)

УЧЁНЫЙ СОВЕТ

---

Выписка из протокола заседания Учёного совета  
от 09 февраля 2023 года, № 05

**ПРИСУТСТВОВАЛИ:** 52 члена Учёного совета из 57.

**СЛУШАЛИ:** проректора по экономике и финансам Зазулю Юрия Владимировича по вопросу «Об итогах реализации Коллективного договора. Утверждение Социальной программы университета на 2023-2025 годы».

**РЕШИЛИ:**

1. Взаимные обязательства администрации и работников университета, принятые коллективным договором на 2021-2024 годы, в 2022 году считать выполненными.
2. Созвать Конференцию работников и обучающихся университета для утверждения отчета по промежуточному итогу выполнения коллективного договора за 2022 год.
3. Утвердить Социальную программу университета на 2023-2025 годы.

**ГОЛОСОВАЛИ:** «за» - 52, «против» - нет, «воздержался» - нет.

Председатель,  
ректор

В. В. Ефремова

Секретарь,  
Ученый секретарь университета

А. В. Пестова