

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Голубев Евгений Викторович
Должность: Исполняющий обязанности ректора
Дата подписания: 19.01.2023 05:28:12
Уникальный программный ключ:
75fb4b3f189dca3ca480ad8e4c83aeb400b17

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярный государственный
университет им. Н.М. Федоровского»
(ФГБОУ ВО «ЗГУ»)



Ректор ФГБОУ ВО «ЗГУ»

Д.В.Дубров

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА
(по состоянию на 15.12.2021)

РАССМОТРЕНО
на заседании ученого совета
университета и рекомендовано
к утверждению
Протокол №

от 24. 12 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации работников университета
подпись Л.П.Самойлова Л.П.Самойлова

15. 12 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. «Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Заполярный государственный университет» (далее – университет) за счет средств субсидий, поступивших из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), средств, поступающих от приносящих доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «01» февраля 2021г. № 71 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации № 63182 от 20 апреля 2021г.) рекомендовано внести изменения в Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852 2017, № 47, ст. 6985, (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями-главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008г. № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008г. № 01/8393-АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 15 мая 2014г., регистрационный № 32284), иными нормативными актами Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Уставом университета и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждений

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.

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

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 университета, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников университета, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по 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 2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003г., регистрационный № 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. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.10. 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.

1.11. Положение принимается решением ученого совета университета по согласованию с выборным органом профсоюзной организации, утверждается ректором и вводится в действие приказом по университету. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2. 1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. В университете применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.2. Система оплаты труда работников университета осуществляется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных

бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- Положения;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально- трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878);

- отраслевого соглашения;

- мнения представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.1.3. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, выделенных и федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2.1.5. Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности университета размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с приложением 1.

2.1.6. Ректор имеет право установить индивидуальный должностной оклад работнику без ограничения его максимальными размерами. Минимальные размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются ректором университета по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации и утверждаются на ученом совете.

2.1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором университета по квалификационным уровням ПКГ

на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами университета. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015г., регистрационный № 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июня 2016г. № 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016г., регистрационный № 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019г. № 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019г., регистрационный № 54675).

2.1.8. Ректор университета на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

Для подразделений, которые по роду своей деятельности выполняют научные исследования или не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают активное содействие в его проведении, применяются должности и профессии, а также ПКГ и квалификационные уровни тех видов деятельности, к которым они относятся.

2.1.9. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям университета и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.10. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.11. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей университета без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

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

2.1.13. Фонд оплаты труда обеспечивается в университете за счет следующих источников:

- федеральный бюджет;
- средства от приносящей доход деятельности:
 - 1) оказание платных образовательных и иных услуг;
 - 2) безвозмездные поступления от физических и юридических лиц, в том числе добровольные пожертвования;
 - 3) средства от иной, приносящей доход деятельности;
 - 4) доходы от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении института (средства от сдачи в аренду);
 - 5) от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов;
- другие средства, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.1.14. Университет обеспечивает минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, используя:

- средства федерального бюджета;
- средства от приносящей доход деятельности.

2.1.15. Оплата труда работникам университета осуществляется с применением районного коэффициента 1,8 и процентных надбавок к заработной плате. Процентные надбавки начисляются на заработок (без учета районного коэффициента) в следующих размерах: 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении шестидесятипроцентной надбавки – 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 80% заработка. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, надбавки начисляются в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие 6 месяцев, и по достижении шестидесятипроцентной надбавки – последние 20% за год работы.

2.1.16. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более

36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.1.17. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

2.1.19. Работнику может быть установлен должностной оклад, отличный от указанного в приложении 1, на основании приказа ректора университета, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника, в пределах фонда оплаты труда данного подразделения.

2.1.20. Оклады, ставки заработной платы пересматриваются университетом в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

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

2.1.22. В положении об оплате труда работников университета, предусматриваются конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий). Корректировка минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников в сторону их повышения производится с учетом мнения представительного органа работников.

2.1.23. С учетом условий труда работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 Положения.

2.1.24. Работникам университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 Положения.

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

Виды компенсационных выплат устанавливаются в университете в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, приказах Минздравсоцразвития и настоящем Положении:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в районах Крайнего Севера (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни 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 со шрифтами;

- другие доплаты, предусмотренные законодательством.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам.

3.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенным законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

3.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников,

предусмотренные квалификационными характеристиками.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Доплата за работу в ночное время производится работникам университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, а также отраслевым соглашением.

Повышенная оплата труда в ночное время осуществляется в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Повышенная оплата осуществляется в следующих размерах:

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

- одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам университета устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594). Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Федерации.

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

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

3.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.14. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, установленному в трудовом договоре, без учета персональных повышающих коэффициентов.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В университете могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размеры и условия их осуществления определяются Положением о порядке установления стимулирующих выплат и премирования. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в университете самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников университета к повышению уровня квалификации. Рекомендуются применять повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученого звания и ученой степени к окладу, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы.

4.4. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, почетное звание, ученое звание и ученую степень суммируются по каждому из оснований.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников

университета устанавливаются с учетом разрабатываемых в университете формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.6. Для педагогических работников университета:

- участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; работу с детьми из социально неблагополучных семей; использование в деятельности современных образовательных технологий; долю 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 университетом;

- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте университета;

- работу по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

- издание учебников, учебных пособий, публикацию монографии либо проведение персональной творческой выставки;

- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

- наличие подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры, на факультете) студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- 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 университета; организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, университетом); количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым университетом направлениям подготовки, специальностям высшего образования;

- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в инновационной деятельности университета;
- долю ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень кандидата (доктора) наук;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели и условия.

4.7. Для работников университета, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

4.8. Для всех категорий работников университета:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия.

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

4.10. Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом университета, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

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

4.11. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом университета, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение

показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.13. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом университета, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда университета, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

4.14. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются университетом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

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

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Работникам университета могут выплачиваться следующие социальные выплаты:

- материальная помощь;
- выплаты к юбилейным датам работника и (или) в связи с выходом на пенсию.

5.2. Социальные выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования, предусмотренного Положением о порядке установления стимулирующих выплат и премирования. Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

5.3. Условием оказания материальной помощи может быть:

- тяжелое материальное положение работника;
- жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат.

5.4. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления на имя ректора университета, согласованного с председателем профсоюзной организации университета и с главным бухгалтером, в особых случаях по рекомендации ученого совета. На основании резолюции ректора университета, управлением кадров издается приказ о выплате материальной помощи работнику.

5.5. Выплаты к юбилейным датам работника производятся на основании

служебной записки руководителя структурного подразделения на имя ректора университета, согласованной с председателем профсоюзной организации университета и с главным бухгалтером (на предмет наличия денежных средств). На основании резолюции ректора университета, управлением кадров издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника.

5.6. Материальная помощь неработающим (бывшим) сотрудникам может быть оказана с учетом финансовых возможностей университета.

Материальная помощь оказывается на основании заявления, где излагаются основные причины для выделения материальной помощи, (при необходимости подтвержденные соответствующими документами),

Заявление согласовывается с руководителем структурного подразделения, главным бухгалтером, начальником управления кадров, председателем профкома сотрудников.

Решение об указании материальной помощи и её размерах принимается ректором по каждому работнику персонально.

Ректор вправе отказать в предоставлении материальной помощи или вынести вопрос об оказании материальной помощи на рассмотрение ученого совета университета.

При оказании материальной помощи помимо жизненных обстоятельств и ситуаций рассматривается характеристика заявителя как работника университета: исполнение должностных обязанностей, личностный вклад в развитие университета и другие аспекты.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа ректора.

6. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ УНИВЕРСИТЕТА

6.1. Штатное расписание – это организационно-распорядительный документ, в котором отражается структура университета, указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по ПКГ и квалификационным уровням ПКГ, виды выплат компенсационного характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, принятым на работу на штатные должности.

6.2. В университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала в соответствии с ПКГ, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России.

6.3. Должности, не предусмотренные ПКГ, приравняются по оплате труда к должностям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. Минимальные размеры по оплате труда устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями к следующим ПКГ и квалификационным уровням, в соответствии с приложением 1.

6.4. Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.5. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям университета: факультет, кафедра, колледж, отдел, управление, центр и т.п.

6.6. Штатное расписание ППС формируется в соответствии со структурой университета в зависимости от годовой учебной нагрузки и с учетом норм времени, установленных для профессорско-преподавательского состава, утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября и 1 февраля, и корректируется в течение учебного года.

6.7. Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой университета, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, оборудования, наличия книжных фондов и т.п., утверждается ректором на календарный год и корректируется в течение календарного года.

6.8. Штатное расписание научного и научно-вспомогательного персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой университета и утверждается ректором университета на календарный год в зависимости от потребности в персонале для выполнения научных программ и научной тематики, а также наличия финансирования, в пределах утвержденных смет по федеральному бюджету и средств от приносящей доход деятельности.

6.9. Изменения в штатное расписание вносятся на основании служебных записок с резолюцией ректора и приказов по личному составу.

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

7.2. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10-30 % ниже оклада ректора университета приказами по организации.

7.3. Ректору университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

7.6. Ректору университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 Положения в зависимости от условий труда.

7.7. Заместители ректора университета и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

7.8. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, заместителей руководителя, главного бухгалтера университета и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы ректора, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы 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 2018г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018г., регистрационный № 52945).

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

8.1. Выплата материальной помощи ректору университета производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак ректора университета (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у ректора университета (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей ректора университета (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества ректора университета в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие ректора университета и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь ректора университета свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

8.4. Условия выплаты материальной помощи ректора университета, заместителям ректора университета, главному бухгалтеру университета и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

8.5. Решение об оказании материальной помощи ректора университета, заместителям ректора университета, главному бухгалтеру университета и работникам принимается ректором университета после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, заместителя ректора университета или главного бухгалтера университета и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

8.6. Работникам университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).