

Принято
конференцией работников и
обучающихся ФГБОУ ВО «ИГУ»

ПРОЕКТ

ПОЛОЖЕНИЯ

об оплате труда работников

**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский 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»;
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Рекомендациями 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 2008 года №425н, с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.02.2014 г. № 103н;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01. 2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказа Министерства науки высшего образования РФ от 01.02.2021 года №71 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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";
- Уставом Университета;
- иными нормативными правовыми актами.

2. Основные термины и понятия

2.1. В целях настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

2.1.1. Базовый оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2.1.2. Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) и/или должности внутри ПКГ.

2.1.3. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из фиксированного оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

2.1.4. Специальная часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников, включающая в себя выплаты компенсационного характера, а также обязательные выплаты по основаниям, предусмотренным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

2.1.5. Базовая часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников, состоящая из должностного оклада и специальной части фонда оплаты труда.

2.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда – доля заработной платы работников, 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.

2.1.7. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

2.1.8. Нормы труда – это меры затрат и результатов труда для сотрудников Университета, которым соответствует размер должностного оклада.

2.1.9. Профессионально-квалификационная группа (ПКГ) – это группа профессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом сферы их деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления.

2.1.10. Квалификационный уровень – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

2.1.11. Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание составляется по установленной форме и содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

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

2.1.13. Научные работники (НР) – работники, обладающие необходимой квалификацией и профессионально занимающиеся научной и (или) научно-технической деятельностью.

2.1.14. Административно-управленческий персонал (АУП) – работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию Университета.

2.1.15. Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС.

2.1.16. Младший обслуживающий персонал (МОП) – работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

3. Источники финансирования оплаты труда

3.1 Источниками финансирования оплаты труда работников Университета являются:

3.1.1. Средства субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

3.1.2. Средства субсидии на иные цели.

3.1.3. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, в т.ч. от оказания платных образовательных и иных услуг, выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организации и правительств иностранных государств, в т.ч. добровольных пожертвований, средств от иной приносящей доход деятельности, доходы от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и другие доходы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по видам деятельности, предусмотренной Уставом.

4. Фонд оплаты труда

4.1. Система 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, систем доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников Университета формируется из финансового обеспечения Университета.

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

4.4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, 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 отдельно по каждой должности.

4.5. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Нормы часов педагогической (преподавательской работы) за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Минобрнауки России и действующим законодательством об образовании.

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

4.6. 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).

4.7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) устанавливается 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.

4.8. 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).

4.9. 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.

4.10. Изменение размера базовой части заработной платы работников допускается без их согласия только в случаях его увеличения.

4.11. Увеличение размера базовой части заработной платы работников производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом штатного расписания Университета, тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих, должностям руководителей, специалистов и других служащих, а также исходя из отнесения профессии или должности указанного работника к соответствующему квалификационному уровню в рамках предусмотренных ПКГ:

– при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией;

– в случаях увеличения (индексации) объемов финансового обеспечения бюджетных ассигнований, выделяемых главным распорядителем бюджетных средств, выполняющим функции учредителя Университета, на оплату труда работников подведомственных учреждений;

– в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Положением или принимаемыми в соответствии с иными локальными нормативными актами Университета;

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

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

5. Формирование штатного расписания

5.1. Штатное расписание независимо от вида персонала включает все виды выплат, производимых работнику, зачисленному на штатную должность: должностной оклад, компенсационные выплаты, все виды обязательных доплат и надбавок, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Надбавки стимулирующего характера, установленные с ограничением срока выплаты, в штатное расписание не включаются.

5.3. Штатное расписание составляется на каждый календарный год и утверждается ректором по всем структурным подразделениям Университета.

5.4. В Университете предусматриваются должности научно-педагогических работников (ППС и НР), АУП, УВП, МОП, прочего обслуживающего персонала.

5.5. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета: институт, факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление, библиотека, вычислительный центр и т.п. в соответствии со структурой, утвержденной ректором Университета.

5.6. Штатная численность ППС определяется исходя из годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

5.7. Штатное расписание работников, содержащихся за счет средств федерального бюджета, составляется в пределах объема финансового обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

5.8. Штатное расписание работников, содержащихся за счет средств внебюджетных источников, составляется в пределах сметы доходов и расходов, утверждаемой ректором Университета на календарный год.

6. Порядок и условия оплаты труда работников

6.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Университета;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. №822 и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.02.2014 г. № 103н (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. №818 и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.02.2014 г. № 103н (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 ст. 135 Трудового кодекса РФ;

Отраслевого соглашения;

Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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.

6.2. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.

6.3. Оплата труда работников производится с учетом:

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

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

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

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

6.3.5. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета;

6.3.6. перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок заработной плате лиц, работающих в местностях с особыми климатическими условиями) не ниже 70%;

6.3.7. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Университета;

6.3.8. обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.3.8. определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

6.3.9. продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, установленных Министерством науки и высшего образования РФ;

6.3.10. иных условий, предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором Университета.

6.4. Ректор Университета в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (долее-ПКГ).

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

6.5. Размеры должностных окладов устанавливаются 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.

Ректор Университета в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

6.6. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ.

Наименование должностей должны соответствовать уставным целям Университета и единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, либо профессиональным стандартам.

6.7. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовой функций, выполнение которой предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

6.8. В соответствии с п. 6.3.3. настоящего Положения, ст. 134 Трудового кодекса РФ об обязательности индексации заработной платы, конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) устанавливаются с учетом (не менее) утвержденных минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, локальным нормативным актом Университета. Корректировка фиксированного размера оклада, ставок заработной платы работников (индексация) осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Корректировка фиксированных размеров окладов, ставок заработной платы в сторону их повышения производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностных окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений (кроме заместителей главного бухгалтера Университета).

6.10. Размеры ставок почасовой оплаты труда и срок их действия устанавливаются приказом ректора Университета.

Ставки почасовой оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств определяются методом их расчета исходя из размеров заработной платы ППС и средней учебной нагрузки. Штатные работники из числа ППС могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством и допускается с разрешения работодателя.

Оплата труда прочего обслуживающего персонала со сменным режимом работы производится за фактически отработанное время (часы) в отчетном месяце путем умножения часовой тарифной ставки на отработанное количество часов. Часовая тарифная ставка (средняя) определяется путем деления должностного оклада на среднемесячный баланс рабочего времени, определенного по производственному календарю на текущий год. Учетным периодом для суммированного учета фактически отработанного времени для прочего обслуживающего персонала со сменным режимом работы является один год.

6.11. При оплате труда за отдельные виды работ (ремонтно-строительные, столярные и т.п.) может применяться сдельный порядок оплаты труда в соответствии с положением о сдельной оплате труда отдельных видов работ, а также расценками оплаты труда отдельных видов работ, утверждаемыми ректором Университета.

6.12. В Университете может производиться оплата за выполненную работу в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера, предусмотренными Гражданским кодексом Российской Федерации. При этом договоры подряда и возмездного оказания услуг могут заключаться как с работниками Университета, независимо от категории персонала, так и со

сторонними исполнителями работ (услуг) на выполнение любых видов работ (услуг), не противоречащих уставной деятельности Университета.

Гражданско-правовые договоры с работниками Университета могут заключаться, если выполнение соответствующих работ (оказание услуг) не входит в их трудовые обязанности.

7. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера.

7.1. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

7.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора Университета на основании приказов ректора.

7.5. Ректору Университета устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

7.7. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются 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.

7.7. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда.

7.8. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением в зависимости от условий труда.

7.9. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 №64 н.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

8.2. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

8.2.1. районный коэффициент;

8.2.2. процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со ст. 148 ТК РФ производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные надбавки за работу в районах с особыми климатическими условиями устанавливаются работникам, зачисленным на штатные должности, включая совместителей.

8.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

8.4. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам Университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

8.4.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

8.4.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

8.4.4. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, выплаты за совмещение должностей (профессий), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.5. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8.6. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается 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 относится заведывание отделениями, лабораториями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

8.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам университета за каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) по представленному табелю учета рабочего времени в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам университета устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

8.8. Привлечение работников к сверхурочным работам оформляется приказом ректора Университета или иным должностным лицом, уполномоченным ректором Университета.

При повременной оплате труда сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере.

Если применяется суммированный учет рабочего времени, сверхурочными считаются часы работы сверх месячной нормы рабочего времени.

В полуторократном размере оплачивается то количество сверхурочных часов, которое не превышает 2-х часов умноженных на количество рабочих дней в отчетном периоде. Остальные сверхурочные часы оплачиваются в двойном размере.

Не оплачиваются сверхурочные работы, выполненные работником по собственной инициативе, а также в период нахождения в командировке.

По желанию работника выполненная сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в следующих размерах:

8.9.1. сельщикам – по двойным сдельным расценкам;

8.9.2. работникам, оплата труда которых производится исходя из должностного оклада – 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.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

9.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств субсидии на иные цели и средств, полученных от оказания учреждением услуг (выполнения работ), предоставление которых осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности.

9.2. Условия и порядок назначения работникам обязательных выплат поощрительного характера определяется указами Президента Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации.

9.3. С целью повышения качества и результативности труда работников, а также достижения ключевых стратегических целей развития Университета в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 739н и от 17.09.2010 № 810н) работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

9.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе;
- за подготовку и издание учебников, монографий, учебных и методических пособий;
- за активную воспитательную работу;

- за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью университета;
- за установку и освоение нового лабораторного и научного оборудования;
- за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;
- за значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания;
- за активное участие в практической подготовке студентов, руководстве научно-исследовательской деятельностью студентов;
- за проведенные научные исследования по актуальным проблемам высшего образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов;
- за разработку и внедрение в учебный процесс учебных планов и программ, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, техники и технологии, плодотворную работу в учебно-методических советах;
- за развитие международного сотрудничества;
- за введение в гражданско-правовой оборот охраняемых служебных результатов интеллектуальной деятельности;
- за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;
- за применение иностранного языка в работе;
- за активное участие в подготовке подразделения к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества;
- за высокие результаты и успешное выполнение государственных контрактов, заданий и тематических планов научно-исследовательских работ;
- за высокие результаты и успешное выполнение фундаментальных исследований;
- за высокие результаты и успешное выполнение федеральных целевых, ведомственных и региональных научно-технических и инновационных программ;
- за высокие результаты и успешное выполнение научно-исследовательских работ;
- за высокие результаты и успешное выполнение программы стратегического развития университета;
- за высокие результаты и успешное выполнение международных научных программ, проектов, грантов;
- за количество инициируемых исследований (не менее 2 выполняемых научных проектов в течение 1 года);
- за количество полученных патентов, лицензий на право использования изобретений, свидетельств о регистрации баз данных и программ по результатам научной и научно-технической деятельности (не менее 2 в год);
- за публикацию монографий;
- за публикацию научных статей в рейтинговых журналах;
- за экспонаты, представленные на международных и российских научно-технических и инновационных выставках;
- за выполнение особо важных, сложных и срочных работ;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- за основные результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;
- за присуждение наград, премий, дипломов, благодарностей, почетных грамот и высокие достижения.

9.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за досрочное и качественное выполнение задания, поручения;
- за выполнение важных и срочных работ;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;

- за высокую исполнительскую дисциплину и ответственность;
- за предоставление качественных отчетов, проектов, смет, сведений и др.;
- за безаварийную работу.

Выплаты устанавливаются с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации.

9.3.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников в системе оплаты труда Университета может предусматриваться выплата премии по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников Университета в соответствующем периоде.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников может производиться:

- по итогам работы за год;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам приемной кампании на новый учебный год;
- по представлению вышестоящей организации;
- за особые заслуги перед университетом;
- за продолжительную и безупречную работу;
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с юбилейными датами университета и его структурных подразделений;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности университета.

9.4. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок, без срока ограничения и одновременно.

9.5. Выплаты стимулирующего характера, их размер и условия их осуществления устанавливаются приказом ректора Университета с обязательным указанием источника финансирования в пределах фонда оплаты труда.

Для расчета премии за фактически отработанное время, учитываются дни нахождения работника в командировке. Отсутствие сотрудника на рабочем месте в период нахождения в командировке не влияет на уменьшение размера премии.

9.6. Выплаты стимулирующего характера, в том числе размеры премий, устанавливаются и выплачиваются на основании формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

9.7. Критерии оценки эффективности труда работников из числа ППС и конкретные размеры стимулирующих выплат за достигнутые результаты их работы определяются локальным нормативным актом, принимаемым Ученым советом Университета по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Критерии оценки эффективности труда работников, не относящихся к числу научно-педагогических работников, и размеры стимулирующих выплат за достигнутые результаты их работы устанавливаются локальным нормативным актом Университета, утверждаются приказом ректора Университета по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников.

9.8. Основанием для установления работникам выплат стимулирующего характера являются представления (докладные записки) руководителей структурных подразделений, согласованные с уполномоченным проректором и начальником финансово-экономического управления. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в зависимости от личного трудового вклада каждого работника.

9.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

9.10. 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. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор Университета вправе уменьшить, приостановить или отменить стимулирующие выплаты.

9.11. 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 выплат локальным нормативным актом или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

9.11. Выплаты стимулирующего характера отменяются или уменьшаются при неудовлетворительном качестве работы, нарушении сроков её выполнения, а также за:

- совершение работником дисциплинарного проступка и привлечение его к дисциплинарной ответственности;
- невыполнение преподавателями учебного плана;
- причинение работником университету материального ущерба;
- совершение работником прогула и появление на работе в нетрезвом состоянии, нарушение противопожарных правил и правил техники безопасности;
- наличие замечаний и (или) нарушений по выполняемой работе со стороны контролирующих органов;
- некомпетентность работника в принятии соответствующих решений, отсутствие необходимой квалификации или опыта работы при решении возникающих вопросов;
- иное невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей работником.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Размеры окладов по должностям АУП, УВП, МОП, прочих специалистов и служащих, а также профессий рабочих, содержащихся в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников, но не включенных в профессионально-квалификационные группы, устанавливаются ректором Университета самостоятельно применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников.

10.2. Работникам, у которых образование ниже, чем требуется для занятия должности, при условии выполнения ими требуемых должностных обязанностей на основании аттестации, в порядке исключения может быть установлен тот же должностной оклад, что и работнику с необходимым уровнем образования.

10.3. Из фонда оплаты труда Университета работникам может быть оказана материальная помощь.

Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются локальными нормативными актами Университета.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение является Приложением к Коллективному договору, принимается Конференцией работников и обучающихся Университета, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и утверждается приказом ректора Университета.

11.2. Настоящее Положение действует тот же срок, что и заключенный коллективный договор, приложением к которому оно является.