

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
**«Горно-Алтайский государственный
университет»**
(ФГБОУ ВО ГАГУ, ГАГУ, Горно-Алтайский
государственный университет)

ПОЛОЖЕНИЕ
26.01.2023 № 01-05-37
об оплате труда

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом Горно-
Алтайского
государственного
университета
от 26.05.2022 № 5

Изменения внесены решением
Ученого совета Горно-
Алтайского государственного
университета
от 26.01.2023 № 1

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом №273-ФЗ от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» от 05.08.2008 № 583, Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» от 26.11.2012 № 2190-р, Распоряжением Правительства Российской Федерации «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» от 30.04.2014 № 722-р, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации «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» от 01.02.2021 № 71, Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет» (далее - Университет), Правилами внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет», инструктивных и информационных материалов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

1.2. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации

система оплаты труда работников Университета, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором, с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений, перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, с учетом мнения представительного органа работников – Республиканской профсоюзной организации Высшей школы (далее - профком работников Университета).

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда учреждения, сформированного на календарный год, исходя из объема субсидии из федерального бюджета для выполнения государственного задания, целевых поступлений и средств, поступающих от реализации платных услуг и иных источников, не запрещенных законодательством. Величина средств на оплату труда определяется утвержденным ректором планом финансово-хозяйственной деятельности и штатным расписанием. Для некоторых категорий персонала может быть применен метод коллективного подряда (Комбинат общественного питания).

1.4. Фонд оплаты труда ГАГУ (далее - ФОТ) включает в себя:

$ФОТ = ФОТб + ФОТст$, где

ФОТб - базовая часть ФОТ, состоящая из выплат работникам Университета за выполнение работы по должности (включая совместительство), включая соответствующие повышающие коэффициенты и компенсационные выплаты.

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, направленная на повышение качества и результативности труда работников Университета, и предназначенная для осуществления стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Положением.

Базовая часть ФОТ включает:

$ФОТб = ФОТдо + ФОТпк + ФОТкв$, где

ФОТдо – часть ФОТ, обеспечивающая выплату работникам должностных окладов.

ФОТпк - часть ФОТ на обеспечение выплат в соответствии с устанавливаемыми повышающими коэффициентами.

ФОТкв – компенсационная часть ФОТ, предназначенная для осуществления компенсационных выплат, установленных законодательством и Коллективным договором.

С 1 января 2010 года стимулирующая часть ФОТ Университета должна составлять не менее 30% ФОТ.

Заработная плата работника включает в себя.

$$ЗП = [(БО * k_1) + (БО * k_2) + (БО * k_3) + (КВ_1 + КВ_2 + \dots + КВ_n) + (СВ_1 + СВ_2 + \dots + СВ_n)] * РК,$$

где

БО – базовый должностной оклад работника, установленный в соответствии с принадлежностью к определенной профессионально-квалификационной группе и квалификационным уровнем.

k_1 – повышающий коэффициент по должности (ПКпД), образует должностной оклад;

k_2 – персональный повышающий коэффициент (ППК), не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением должностей профессорско-преподавательского состава) ;

k_3 – повышающий коэффициент по структурному подразделению;

$КВ_1 + КВ_2 + \dots + КВ_n$ – компенсационные выплаты;

$СВ_1 + СВ_2 + \dots + СВ_n$ – стимулирующие выплаты, при отсутствии оснований размер стимулирующих выплат может быть равен нулю;

РК – (1,4) коэффициент, учитывающий районное регулирование заработной платы (районный коэффициент).

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период (месяц) норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда.

1.6. Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ) работникам Университета, установленный федеральным законом, обеспечивается:

за счет средств федерального бюджета;

за счет средств от приносящей доход деятельности.

1.7. 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.

1.8. 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. Определение размеров заработной платы производится по основной должности.

1.9. 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 Университета 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).

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

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

1.12. В Университете применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, а также работа по гражданско-правовым договорам.

1.13. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством Университета по вопросам оплаты труда.

1.14. Положение принимается решением Ученого совета Университета по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается ректором и объявляется приказом по Университету. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.15. Условия оплаты труда работника - размер должностного оклада, ставки заработной платы, условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и порядок установления премиальных выплат включаются в трудовой договор с работником Университета (дополнительное соглашение).

1.16. Для подразделений, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают активное содействие в его проведении, применяется единый тарифно-квалификационный справочник, а также профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни тех видов деятельности, к которым они относятся.

1.17. Работники, принятые в Университет на постоянную работу, на должности, утвержденные в штатном расписании, с трудовой книжкой, являются штатными, их работа в Университете является основной. Кроме того, штатные работники Университета и работники сторонних организаций могут быть приняты на вакантные должности по совместительству (штатное совместительство). Штатным работникам и

совместителям в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением и занимаемой должностью наряду с оплатой по должностным окладам, могут быть установлены единовременные выплаты и доплаты стимулирующего и компенсационного характера, начисляемые работнику в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда, которые предельными размерами не ограничены (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Порядок и условия оплаты труда работников Университета

2.1 Основные понятия оплаты труда.

2.1.1 Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и трудовыми договорами.

Оплата труда работников Университета с 1 декабря 2008г. производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов».

2.1.2. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад) - базовая ставка заработной платы (минимальный оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.1.4. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности (квалификации) за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.1.5. Профессионально-квалификационная группа (ПКГ) – группировка профессий рабочих и должностей служащих по профессиональной принадлежности с учетом вида экономической деятельности, регулируемая нормативными правовыми актами федеральными органами исполнительной власти Российской Федерации.

2.1.6. Квалификационный уровень – показатель дифференциации профессий рабочих или должностей служащих, принадлежащих к одной профессионально-квалификационной группе, в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки.

2.1.7. Повышающий коэффициент – показатель увеличения должностного оклада от базового оклада в зависимости от занимаемой должности, определяемой принадлежностью к квалификационному уровню, с учетом профессиональной подготовки и др.

2.2. Порядок установления должностных окладов и ставок заработной платы.

2.2.1. Для упорядочивания системы оплаты труда, размеры должностных окладов и ставок заработной платы, определяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням 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. Ректор имеет право на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно установить индивидуальный должностной оклад работнику без ограничения его максимальными размерами.

2.2.2. К базовым должностным окладам могут устанавливаться повышающие коэффициенты. Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовым должностным окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат (за исключением должностей профессорско-преподавательского состава). Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада на повышающий коэффициент.

К повышающим коэффициентам относятся:

- Повышающий коэффициент по занимаемой должности (профессии), устанавливаемый ректором в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии;

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу работника, устанавливаемый ректором с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

Повышающий коэффициент по структурному подразделению, устанавливаемый ректором при наличии особой важности и ответственности, деятельности подразделения для всего Университета независимо от его профиля.

Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться, как на определенный срок, так и на неопределенное время.

Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу (ставке заработной платы) по соответствующим ПКГ в Университете не применяется к должностному окладу ректора и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу ректора.

2.2.4. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам назначаются ректором Университета, а также по представлению руководителей структурных подразделений, при условии наличия средств, и устанавливаются приказом по Университету.

2.2.5. Для вахтеров, сторожей и дежурных по общежитию, работающих по графику, устанавливается часовая тарифная ставка. Она рассчитывается путем деления месячной ставки на норму рабочего времени в часах. (Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 24 ноября 1998г. № 45 «Об утверждении разъяснения «О норме рабочего времени и порядке определения часовой тарифной ставки из установленной месячной тарифной ставки в 1999 году.»).

2.3. Порядок и условия оплаты труда

2.3.1. Индексация заработной платы работников Университета производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и отраслевыми нормативными документами.

2.3.2. Сроки выплаты заработной платы определяются Трудовым кодексом РФ Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний из заработной платы, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.3.3. Сроки расчета при увольнении. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем подпункте срок выплатить не оспариваемую им сумму (статья 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.4 Исчисление средней заработной платы. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Университете независимо от источников этих выплат. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску, и определяется путем деления суммы

начисленной заработной платы на 12, и на коэффициент 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Основание: статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.2007г. № 922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.4. Оплата труда профессорско-преподавательского состава

2.4.1. Трудовые отношения между профессорско-преподавательским составом (далее – ППС) и администрацией Университета основаны на механизме эффективного контракта, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работ, а также меры социальной поддержки, и регулируются трудовым договором, заключённым в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами, которые содержат нормы трудового права.

2.4.2. Должности ППС в штатном расписании предусматриваются на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», приказа Минздравсоцразвития 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».

К профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС) относятся должности декана факультета, директора института, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента.

2.4.3. Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

2.4.4. Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений Университета (факультетов, кафедр и т.п.) формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени, корректируется в течение учебного года, и утверждается приказом ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

2.4.5. Изменения в штатное расписание ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов по Университету. Основанием для приказа является служебная записка (представление) с резолюцией ректора Университета.

2.4.6. Размеры должностных окладов профессорско-преподавательского состава устанавливается в соответствии с Приложением 1 к настоящему

Положению. Размер должностного оклада определяется ректором Университета путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент к окладу.

2.4.7. Объем учебной нагрузки по кафедрам на учебный год рассчитывается учебно-методическим управлением на основании Указаний к расчету объема учебной работы, выполняемой профессорско-преподавательским составом и Указаний по планированию и учету норм времени на педагогическую нагрузку ППС ФГБОУ ВО ГАГУ второй половины дня.

2.4.8. Объем учебной нагрузки на учебный год устанавливается эффективным контрактом. В случае изменения объема учебной нагрузки заключается дополнительное соглашение к эффективному контракту.

2.4.9. Заработная плата ППС включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, в том числе надбавку за ученые степени доктора и кандидата наук, ученые звания, ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией;

- компенсационные выплаты, установленные действующим законодательством и настоящим Положением;

- стимулирующие выплаты, установленные действующим законодательством, настоящим Положением и Положением о премировании.

2.4.10. Должностной оклад устанавливается работникам из числа ППС за выполнение работы, исходя из 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической, учебно-воспитательной работы.

Объем учебной нагрузки работников из числа профессорско-преподавательского состава (в пределах должностного оклада) не может превышать 900 часов в учебном году.

2.4.11. Настоящим Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент по структурному подразделению.

2.4.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

2.4.13. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Максимальный размер всех повышающих коэффициентов - до 3,0.

2.4.14. Профессорско-преподавательскому составу могут быть установлены компенсационные и стимулирующие надбавки, премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделами 3 и 4 настоящего Положения.

2.4.15 В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 годы, средняя заработная плата научно-педагогических работников Университета, не может быть ниже средней заработной платы по экономике региона (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017годы»).

2.4.16. Оценка соотношения заработной платы научно-педагогических работников Университета и средней заработной платы в регионе осуществляется по соответствующей категории в целом. При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности (например, профессор и ассистент). Заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть, как выше, так и ниже целевого значения, установленного указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 и от 01.06.2012г. № 761.

В расчет средней заработной платы включается вся заработная плата, полученная за счет всех источников финансирования.

Оценка показателей соотношения средней заработной платы ППС к средней заработной плате в субъекте Российской Федерации осуществляется по итогам года, учитывая неравномерность динамики заработной платы в течение года.

2.4.17. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ректором Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства на основе расчета общего объема учебной нагрузки.

2.4.18. 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.

2.4.19. Количество часов, оплачиваемых на условиях почасовой оплаты, определяется учебно-методическим управлением по факультетам/институту на учебный год, размеры почасового фонда оплаты труда – планово-финансовым управлением.

2.4.20. Размер часовой ставки ППС устанавливается из расчета должностного оклада в соответствии с ПКГ и квалификационным уровнем с учетом дополнительно установленных обязательных надбавок (за занимаемую должность доцента и профессора, наличие ученой степени кандидата и доктора наук).

2.4.21. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный» устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук. В порядке исключения, для высококвалифицированных специалистов, в том числе не имеющих ученого звания и ученой степени, но обладающих опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее 5 лет, ставки почасовой оплаты труда устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов без ученой степени.

2.4.22. В порядке исключения, для высококвалифицированных специалистов, в том числе не имеющих ученого звания и ученой степени, но обладающих опытом и стажем научно-педагогической или практической деятельности не менее 10 лет, ставки почасовой оплаты труда устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров без ученой степени.

2.4.23. В порядке исключения, по разрешению ректора, почасовой фонд оплаты труда факультетов/института может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям. В этом случае он не должен превышать фонда заработной платы по вакантным должностям ППС и количества часов, установленных данному подразделению по имеющимся вакансиям. Выплаты производятся в размерах, установленных приказом ректора и в пределах фонда оплаты труда. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации и утверждается приказом по Университету.

2.4.24. При оплате труда приглашенных участников государственной экзаменационной комиссии в качестве председателей ГЭК и членов ГЭК применяется форма оплаты по гражданско-правовым договорам. Размер оплаты определяется количеством часов работы в комиссиях и ставки часа, утвержденными приказом ректора Университета.

2.5. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

2.5.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала подразделяется на три уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования». Рекомендуемый минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала – 4469 руб. 17 коп. (Приложение 2).

2.5.2. Настоящим Положением для работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент по структурному подразделению.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Максимальный размер повышающего коэффициента - до 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.5.4. С учетом условий труда административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5.5. Административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.6.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

Рекомендуемый минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений – 5363 руб. 21 коп. (Приложение 3).

2.6.2. Настоящим Положением руководителям подразделений предусмотрено установление повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент по структурному подразделению.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Максимальный размер повышающего коэффициента - до 3,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

2.6.4. С учетом условий труда руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.6.5. Руководителям структурных подразделений выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения.

2.7. Оплата труда преподавателей и учебно-вспомогательного персонала Аграрного колледжа и иных педагогических работников

2.7.1. Трудовые отношения между преподавателями Аграрного колледжа (далее – колледж), мастером производственного обучения, работниками учебно-вспомогательного персонала колледжа, иными педагогическими работниками и администрацией Университета, основаны на трудовом договоре, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работ, а также меры социальной поддержки, и регулируются трудовым договором, заключённым, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами, которые содержат нормы трудового права.

2.7.2. Должности педагогических работников в штатном расписании предусматриваются на основании Постановления Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Приказа Минздравсоцразвития 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».

К иным педагогическим работникам (далее – ПР) относятся должности воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, старший тренер-преподаватель.

2.7.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731) (Приложение 4). К четвертому квалификационному уровню относятся должности преподавателя аграрного колледжа, которые подразделяются на пять подуровней (Приложение 5):

- без предъявления к стажу работы;
- стаж работы 2 года;
- стаж работы 3 года;
- 1 квалификационная категория, устанавливаемая в соответствии с приказом Минобрнауки № 276 от 07.04.2014;
- высшая квалификационная категория, устанавливаемая в соответствии с приказом Минобрнауки № 276 от 07.04.2014.

2.7.4. Заработная плата преподавателей колледжа устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список преподавателей, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из установленного предельного соотношения численности обучающихся в расчете на одного педагогического работника, объекта образовательной программы по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам с учетом норм рабочего времени, обеспеченности кадрами и других условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Норма преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии распорядительными актами Министерства просвещения Российской Федерации. В рабочее время преподавателя включаются учебная и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом.

По состоянию на 1 сентября учебного года для преподавателей колледжа составляется тарификационная ведомость, в которой закрепляется педагогическая нагрузка на учебный год и рассчитывается зарплата, соответствующая объему закрепленных за преподавателем часов. Норма часов учебной работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышает 1440 часов в учебном году. Учебная нагрузка на выходные, нерабочие праздничные дни не планируется.

Объем преподавательской работы для руководящих работников, который они могут выполнять в том же образовательном учреждении помимо основной работы за дополнительную оплату, не должен превышать 360 часов в год, а для заведующего отделением и других работников 480 часов в год.

Кроме того, в тарификационную ведомость включается дополнительная оплата преподавателям:

- > за проверку письменных работ от 5 до 20%;
- > за руководство цикловой (предметной) комиссией - 20%;
- > за руководство кабинетом - 10 %;
- > за классное руководство - 15 %;
- > за повышенный уровень – 15%

2.7.5 Преподавателям колледжа, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук и работающим по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка «за высокое профессиональное мастерство», пропорционально отработанному времени, из расчета 3000 руб. - кандидату наук, 7000 руб. - доктору наук соответственно, 20% - за наличие звания «Почетный работник образования», «Почетный работник среднего профессионального образования России», награжденным нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования». Ежемесячная надбавка устанавливается один раз, по основному месту работы, пропорционально установленной доле ставки.

2.7.6. Оплата труда преподавателей колледжа за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов) (письмо Минобрнауки РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»). В соответствии с данным расчетом устанавливается единовременная надбавка.

2.7.7. Заработная плата иных педагогических работников включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты, установленные нормативными и законодательными актами и настоящим Положением;
- стимулирующие выплаты, установленные нормативными и законодательными актами и настоящим Положением.

С учетом условий труда иным педагогическим работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Иным педагогическим работникам могут быть установлены стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделами 4 настоящего Положения.

2.8. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок.

2.8.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников сферы научных исследований и разработок подразделяется на два уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (Приложения 6, 7).

Рекомендуемый минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей работников сферы научных исследований и разработок – 5363 руб. 21 коп.

2.8.2. Настоящим Положением для работников сферы научных исследований и разработок предусмотрено установление повышающих коэффициентов к базовым окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по структурному подразделению.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.8.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Максимальный размер повышающего коэффициента - до 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.8.4. С учетом условий труда работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.8.5. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.9. Оплата труда работников культуры искусства и кинематографии.

2.9.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры подразделяются на два уровня и утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2008 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (Приложение 8).

Рекомендуемый минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры искусства и кинематографии – 4022 руб. 15коп.

2.9.2. Настоящим Положением для работников культуры искусства и кинематографии может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к базовым окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент по структурному подразделению.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.9.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Максимальный размер повышающего коэффициента - до 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.9.4. С учетом условий труда работников культуры искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.9.5. Работникам данной группы выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.10. Оплата труда работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.10.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются на четыре уровня и утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение 9).

Рекомендуемый минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих – 2235 руб. 10 коп.

2.10.2. Настоящим Положением для работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к базовым окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент по структурному подразделению.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.10.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Максимальный размер повышающего коэффициента - до 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.10.4. С учетом условий труда руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.10.5. Работникам данной группы выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.11. Оплата труда работников общепрофессиональных профессий рабочих.

2.11.1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих подразделяются на два уровня и утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (Приложение 10).

Рекомендуемый минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих – 2235 руб. 10 коп.

2.11.2. Настоящим Положением для работников общепрофессиональных профессий рабочих может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к базовым окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по структурному подразделению.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения базового оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

2.11.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Максимальный размер повышающего коэффициента - до 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.11.4. С учетом условий труда данной категории, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.11.5. Работникам данной группы выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.12. Совместительство

2.12.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. (статья 282 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12.2. Штатные работники Университета и работники сторонних организаций могут быть приняты на вакантные должности по совместительству (штатное совместительство). В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (статья 285 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12.4. Работникам, исполняющим обязанности по совместительству в соответствии с действующим законодательством, настоящим Положением и занимаемой должностью наряду с оплатой по должностным окладам могут быть установлены постоянные надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда (ФОТ), которые предельными размерами не ограничены (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12.5. Отпуск на работе по совместительству представляется одновременно с отпуском по основной работе.

2.12.6. Не считается совместительством:

- педагогическая работа с почасовой оплатой труда в объеме не более 300 часов в год;
- руководство аспирантами в объеме до 50 часов в год за каждого аспиранта.

2.13. Штатное расписание Университета

2.13.1. В Университете предусматриваются должности научно-педагогического персонала (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны.

2.13.2. Штатное расписание разрабатывается по профессионально-

квалификационным группам и профессионально-квалификационным уровням по каждой категории персонала: профессорско-преподавательский состав (ППС); учебно-вспомогательный персонал (УВП); руководители структурных подразделений (РСП); ректор, его заместители, советник и главный бухгалтер; преподаватели и учебно-вспомогательный персонал Аграрного колледжа (ПиУВП АК); работники сферы научных исследований и разработок (РСНИиР); работников культуры (РК); работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих (РОДРС и С); работников общепромышленных профессий рабочих (РОПР).

2.13.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Университета, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя. К профессорско-преподавательским должностям относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

2.13.4. В штатном расписании Университета указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням и должностям работников, виды выплат компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

2.13.5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

Минимальные размеры по оплате труда устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями к следующим ПКГ и квалификационным уровням.

ПКГ 4 уровня, 1 квалификационный уровень:

- Ответственный секретарь приемной комиссии
- Ученый секретарь

ПКГ 3 уровня, 1 квалификационный уровень:

- Инженер по печати
- Инженер-копировщик
- Врач-прозектор

2.13.6. Численный состав работников Университета устанавливается ректором и должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа ректора

Университета.

2.13.7. Штатное расписание утверждается ректором Университета.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы;

районный коэффициент;

а также установленные законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

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

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

объемом дополнительной работы.

Источником названных доплат является экономия фонда оплаты труда, возникающая в связи с наличием вакансий, а также длительным отсутствием работников из-за болезни свыше 1 месяца, нахождением в отпуске по уходу за ребенком и др. Данный пункт не распространяется на руководителя Университета, его заместителей, советника.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

Размер доплаты составляет 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.7. Доплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее 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 не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера и премирования

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- а также выплаты, установленные законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2 Стимулирующие выплаты осуществляются по решению ректора на основе Положения о стимулирующих доплатах и надбавках Университета, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников университета, а также из средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.3. Стимулирующие выплаты для категорий работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работника, на основе Положения об эффективном контракте и реализации его условий с педагогическими и научными работниками. Достижение преподавателем/научным работником (далее – НР) установленных значений показателей и критериев эффективности деятельности служит основанием для назначения ему стимулирующей выплаты за выполнение показателей и критериев эффективности деятельности.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности разрабатываются Комиссией по распределению и назначению стимулирующих выплат по показателям и критериям эффективности деятельности ППС/НР и ежегодно пересматриваются.

Стимулирующие выплаты преподавателям и научным работникам не назначаются в следующих случаях:

- невыполнение показателей и критериев эффективности деятельности;
- наличие на 01 декабря отчетного года дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей;
- невыполнение индивидуального плана работы преподавателя/научного работника за отчетный период;
- несвоевременное представление в Комиссию Информационной карты эффективности деятельности преподавателя;
- умышленное размещение в Информационной карте недостоверных сведений.

4.4. Стимулирующие выплаты могут быть установлены, как единовременно, так и на постоянной основе.

4.5 При отсутствии или недостатке соответствующих средств субсидии на выполнение государственного задания или внебюджетных финансовых средств, ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4.6. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

5. Условия оплаты труда ректора университета его заместителей, советника и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителя Университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. № 329.

5.2. Размер должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения регламентируется Постановлением Правительства Российской Федерации от 19.01.2019г. № 17 «О внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 05.08.2008г. №583» и определяется непосредственно в Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

5.3 Должностные оклады заместителей руководителя, советника ректора и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора (Приложение 11).

5.4. Выплаты стимулирующего характера и премирование ректора Университета осуществляется Министерством науки и высшего образования РФ, с учетом результатов деятельности Университета в соответствии критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем из средств субсидии, в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора Университета.

5.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера советнику ректора, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает ректор Университета в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.6. Общая среднемесячная заработная плата за календарный год руководителя Университета, не должна превышать 8 кратного размера среднемесячной заработной платы за календарный год всего персонала Университета, с учетом исключения из общего фонда заработной платы заработной платы руководителя, советника, заместителей руководителя и главного бухгалтера (приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 20.11.2018г. №64н).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам Университета могут выплачиваться социальные выплаты в соответствии с Коллективным договором:

-материальная помощь;

-выплаты к юбилейным датам и (или) выходом на пенсию, в связи с получением государственных и ведомственных наград.

Решение об оказании материальной помощи работникам Университета принимается ректором, после рассмотрения мотивированного заявления работника, с приложением подтверждающих оснований для получения материальной помощи.

Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования, предусмотренного «Положением о премировании (установлении поощрительных выплат)».

Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

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

6.3. При отсутствии или недостатке финансовых средств субсидии на выполнение государственного задания или внебюджетных финансовых средств, ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, материальной помощи, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда ректор Университета несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.5. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются ректором самостоятельно, применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

Приложение 1

Размер должностных окладов по категориям ППС с 01.01.2022г.

<i>№ п\п</i>	Категория должности	<i>Должностной оклад(руб)</i>
Первый квалификационный уровень		
1.	Ассистент, преподаватель с в\о без предъявления требований к стажу	14993,00
2.	Ассистент, преподаватель , имеющие ученую степень к.н.	19451,00
Второй квалификационный уровень		
3.	Старший преподаватель с в\о	16513,00
4.	Старший преподаватель, имеющий ученую степень к.н.	21071,00
Третий квалификационный уровень		
5.	Доцент	16583,00

6.	Доцент, имеющий ученое звание доцент	17354,00
7.	Доцент, имеющий ученую степень к.н.	23257,00
8.	Доцент, имеющий ученую степень к.н. и ученое звание "доцент"	24030,00
9.	Доцент, имеющий ученую степень к.н.и ученое звание "профессор"	24420,00
10.	Доцент, имеющий ученую степень д.н.	28062,00
Четвертый квалификационный уровень		
11.	Профессор, имеющий ученую степень к.н.	24495,00
12.	Профессор , имеющий ученую степень к.н. и ученое звание " профессор"	24806,00
13.	Профессор, имеющий ученую степень д.н.и ученое звание " доцент"	31318,00
14.	Профессор , имеющий ученую степень д.н. и ученое звание " профессор "	32557,00
Пятый квалификационный уровень		
15.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень к.н. (коэф.1.5)	24523,00
16.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень к.н.и ученое звание " доцент" (коэф.1.5)	25087,00
17.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень д.н. и ученое звание "доцент" (коэф.1.5)	33402,00
18.	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень д.н.и ученое звание " профессор " (коэф.1.5)	37702,00
Шестой квалификационный уровень		
19.	Декан факультета, имеющий ученую степень к.н. (коэф.1.9)	39604,00
20.	Директор института, имеющий ученую степень к.н. (коэф. 1.9)	39604,00
21.	Декан факультета, имеющий ученую степень к.н. (коэф.1.8)	37787,00
22.	Декан факультета, имеющий ученую степень к.н. (коэф.1.62)	34531,00
23.	Декан факультета, имеющий ученую степень д.н.	44424,00

Приложение 2

Размер должностных окладов должностей учебно-вспомогательного персонала

№ п\п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.коп)
Второй квалификационный уровень		
1.	Специалист по учебно-методической работе II категории	4469,17
Третий квалификационный уровень		
2.	Специалист по учебно-методической работе I категории	4581,44

Приложение 3

Размер должностных окладов должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

№ п\п	Наименование должности	Должностной оклад (руб.коп)
Первый квалификационный уровень		
1.	Помощник ректора по воспитательной работе	5029,83
2.	Помощник ректора по социальной работе	5029,83
Второй квалификационный уровень		
3.	Помощник ректора по международной деятельности	5363,21
4.	Начальник отдела практической подготовки студентов	5363,21
5.	Руководитель центра дополнительного образования	5363,21
Третий квалификационный уровень		
6.	Начальник учебно-методического управления	5698,99
7.	Руководитель Центра воспитательной и внеучебной работы	5698,99

Приложение 4

Размер должностных окладов должностей педагогических работников среднего-профессионального образования

№ п\п	Наименование должности	Должностной оклад (руб,коп)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, второй квалификационный уровень		
1.	Социальный педагог	4469,17
2.	Педагог-организатор	4469,17
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников , третий квалификационный уровень		
3.	Педагог-психолог	5363,21
4.	Воспитатель	5363,21
5.	Старший тренер-преподаватель	5363,21
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников, четвертый квалификационный уровень		
6.	Преподаватель: Без предъявления к стажу работы Стаж работы 2 года Стаж работы 3 года Первая квалификационная категория	7592,00 8293,00 8875,00 9460,00

	Высшая квалификационная категория	10161,00
7.	Мастер производственного обучения	5909,11

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений работников, второй квалификационный уровень

8.	Заместитель директора по учебной работе	5475,48
9.	Заместитель директора по воспитательной работе	5475,48

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений работников, третий квалификационный уровень

10.	Директор	5698,99
-----	----------	---------

Приложение 5

Размер должностных окладов преподавателей Аграрного колледжа с 01.01.2022

	Квалификационные требования	Должностной оклад
1.	Без предъявления к стажу работы	7592,00
2.	Стаж работы 2 года	8293,00
3.	Стаж работы 3 года	8875,00
4.	Первая квалификационная категория	9460,00
5.	Высшая квалификационная категория	10161,00

Приложение 6

Размер должностных окладов должностей научных работников и руководителей структурных научных подразделений

№ п\п	Наименование должности	Должностной оклад (руб,коп)
Второй квалификационный уровень		
1.	Инженер-исследователь	5363,21
2.	Старший научный работник лаборатории робототехники	5363,21
3.	Начальник отдела подготовки научно-педагогических кадров	5363,21
4.	Начальник отдела научно-технической информации	5363,21
5.	Старший научный работник музейного комплекса	5363,21

**Размер должностных окладов по категориям научных работников
с 01.01.2022**

	Категория должности	Должностной оклад (руб)
1.	Младший научный работник	14993,00
2.	Старший научный работник	16513,00
3.	Старший научный работник, имеющий ученое звание "доцент"	17354,00
4.	Старший научный работник, имеющий ученую степень к.н.	23257,00
5.	Старший научный работник, имеющий ученую степень к.н. и ученое звание "доцент"	24030,00
6.	Старший научный работник, имеющий ученую степень к.н. и ученое звание "профессор"	24806,00
7.	Старший научный работник, имеющий ученую степень д.н. и ученое звание "доцент"	31318,00
8.	Старший научный работник, имеющий ученую степень д.н. и ученое звание "профессор"	32557,00

--	--	--

Приложение 8

Размер должностных окладов должностей работников культуры

№ п\п	Наименование должности	Должностной оклад (руб,коп)
Вторая профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры среднего звена»		
1.	Руководитель кружка	4022,15
Третья профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена»		
2.	Концертмейстер по классу вокала	4134,42
3.	Художник-постановщик	4134,42
Четвертая профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры»		
4.	Заведующий сектором библиографического описания, систематизации и каталогов	4692,68
5.	Заведующий сектором комплектования и книгообеспечения	4692,68
6.	Заведующий сектором обработки электронных научных документов и хранения фондов	4692,68

7.	Заведующий сектором абонементов	4692,68
8.	Заведующий сектором редкой книги	4692,68
9.	Заведующий сектором регистрации и учета пользователей	4692,68
10.	Заведующий информационно-библиографическим сектором	4692,68
11.	Заведующий сектором работы с электронными документами	4692,68
12.	Заведующий отделом обслуживания	4692,68
13.	Заведующий отделом каталогизации и научной обработки литературы	4692,68
14.	Заведующий отделом комплектования и учета	4692,68
15.	Заведующий отделом информационно-библиографической, полиграфической и методической работы	4692,68
16.	Руководитель спортивного клуба	4692,68

Приложение 9

Размер должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

№ п\п	Наименование должности	Должностной оклад (руб,коп)
Первая профессиональная группа, первый квалификационный уровень		
1.	Архивариус	2235,10
Первая профессиональная группа, второй квалификационный уровень		
2.	Секретарь института	2346,34
3.	Секретарь факультета	2346,34
4.	Комендант	2346,34
Первая профессиональная группа, второй квалификационный уровень		
5.	Секретарь руководителя	2569,85
6.	Секретарь руководителя и учебной части	2569,85
Вторая профессиональная группа, первый квалифицированный уровень		
7.	Лаборант	2458,61
8.	Техник-технолог	2458,61
Вторая профессиональная группа, второй квалификационный уровень		

9.	Старший лаборант	3352,65
Вторая профессиональная группа, третий квалификационный уровень		
10.	Заведующий общежитием	4134,42
Третья профессиональная группа, первый квалификационный уровень		
11.	Врач-прозектор	4134,42
12.	Юрисконсульт	4134,42
13.	Специалист по работе с молодежью	4134,42
14.	Специалист по дополнительному образованию и работе с иностранными гражданами	4134,42
15.	Специалист центра развития науки и инноваций	4134,42
16.	Специалист по связям с общественностью	4134,42
17.	Инженер по охране труда и безопасности	4134,42
18.	Документовед	4134,42
19.	Инженер по аудиовизуальным системам	4134,42
20.	Инженер-лаборант	4134,42
21.	Инженер-электроник	4134,42
22.	Механик	4134,42
23.	Инженер-копировщик	4134,42
24.	Инженер по печати	4134,42
25.	Специалист по маркетингу	4134,42

Третья профессиональная группа, второй квалификационный уровень

26.	Инженер-программист отдела технической поддержки	4134,42
27.	Инженер-программист отдела сетевого и системного администрирования	4134,42
28.	Инженер-программист отдела внедрения цифровых технологий	4134,42
29.	Бухгалтер 1 категории	4134,42
30.	Бухгалтер-ревизор	4134,42
31.	Бухгалтер-кассир	4134,42
32.	Специалист по кадрам	4134,42

Третья профессиональная группа, третий квалификационный уровень

33.	Инженер-лаборант	4134,42
34.	Экономист по договорной и претензионной работе 1 категории	4134,42

Третья профессиональная группа, четвертый квалификационный уровень

35.	Ведущий энергетик	5028,46
36.	Контрактный управляющий	5028,46
37.	Ведущий бухгалтер	5028,46
38.	Ведущий специалист по кадрам	5028,46
39.	Ведущий экономист по финансовой работе	5028,46
40.	Заведующий лабораторией (компьютерной, криминалистической) 1 категории	5028,46
41.	Заведующий лабораторией (агробиостанция) 1 категории	5028,46

Третья профессиональная группа, пятый квалификационный уровень

42.	Заместитель главного бухгалтера	5586,72
-----	---------------------------------	---------

Четвертая профессиональная группа, первый квалификационный уровень

43.	Руководитель библиотечно-издательского центра	5363,21
-----	---	---------

44.	Начальник административно-хозяйственного и материально-технического подразделения	5363,21
45.	Руководитель Интеллект-Центра	5363,21
46.	Руководитель Медиациентра	5363,21
47.	Начальник правового обеспечения деятельности и управления имуществом комплексом	5363,21
48.	Начальник отдела делопроизводства	5363,21
49.	Начальник отдела внедрения цифровых технологий	5363,21
50.	Начальник отдела технической поддержки	5363,21
51.	Начальник отдела сетевого и системного администрирования	5363,21
52.	Ответственный секретарь	5363,21
53.	Ученый секретарь	5363,21
Четвертая профессиональная группа, второй квалификационный уровень		
54.	Начальник управления отдела кадров	5698,99
55.	Начальник планово-финансового управления	5698,99
56.	Начальник Центра цифрового развития	5698,99

Приложение 10

Размер должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад(руб., коп.)
-------	------------------------	-------------------------------

Первая профессиональная группа, первый квалификационный уровень

1.	Уборщик помещений	2235,10
2.	Экспедитор	2235,10
3.	Вахтер (сторож)	2235,10
4.	Дежурный общежития	2235,10
5.	Гардеробщик	2235,10
6.	Дворник	2235,10
7.	Грузчик	2235,10

Вторая профессиональная группа, второй квалификационный уровень

8.	Электрик	2569,85
9.	Рабочий по обслуживанию зданий	2569,85

Вторая профессиональная группа, четвертый квалификационный уровень

10.	Водитель автомобиля	2569,85
11.	Тракторист-машинист	2569,85

Приложение 11

Размер должностных окладов должностей руководителей

	Наименование должности	Должностной оклад (руб,коп.)
1.	Ректор	95517,0
2.	Проректор по учебной работе	86145,30
3.	Проректор по научной и инновационной деятельности	76573,60
4.	Проректор по непрерывному образованию	69873,41
5.	Советник ректора	69873,41
6.	Главный бухгалтер	76573,60