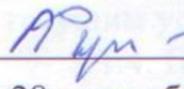


Приложение № 2 к Коллективному договору на 2018 - 2021 годы

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Уральский ГАУ)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

 А.Н. Федоров
«28» сентября 2018 года



СОГЛАСОВАНО:

Ректор ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

 О.Г. Лоретц
«28» сентября 2018 года



**Положение об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Уральский государственный аграрный университет»**

Утверждено решением
Ученого совета
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
(протокол от 25.09.2018 № 02)

г. Екатеринбург, 2018

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный аграрный университет» (далее - Положение) разработано для упорядочения оплаты труда работников Университета.

1.2. Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда педагогических работников, в том числе педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, руководящего, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, производственного, инженерно-технического и обслуживающего персонала.

1.3. Цель настоящего Положения – обеспечение единого подхода к системе организации оплаты труда работников Университета, отвечающей текущим условиям деятельности и приоритетам её развития.

1.4. Положение определяет порядок формирования единого фонда оплаты труда работников Университета за счет субсидий, собственных доходов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, и направлено на обеспечение норм по выполнению положений Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.5. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Гражданским кодексом Российской Федерации;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Налоговым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

постановлением Правительства Российской Федерации 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда;

уставом Университета, иными локальными нормативными актами Университета, регулирующими порядок оплаты труда.

1.6. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

минимальная заработная плата, минимальный размер оплаты труда, МРОТ - официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

профессиональные квалификационные группы работников (далее - ПКГР) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональной квалификационной группы работников по уровню должностной (профессиональной) компетентности (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие работникам учреждений, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда

отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплату труда в повышенном размере, а также иные выплаты, предусматриваемые утверждаемым Правительством Российской Федерации перечнем выплат компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, в соответствии с утверждаемым Правительством Российской Федерации перечнем выплат стимулирующего характера;

выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций;

персональный повышающий коэффициент - дополнительный коэффициент, который может быть установлен отдельному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и стажа работы;

квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;

профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

1.7. Минимальные размеры базовых окладов работников устанавливаются ректором Университета по соответствующим ПКГР с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени из расчета полной занятости в течение расчетного периода (месяц, год), установленной для каждой категории работников.

1.8. Размеры должностных окладов, устанавливаются ректором по квалификационным уровням ПКГР 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 базового оклада по соответствующей ПКГР на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГР.

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

1.10. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГР рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГР. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и быть предусмотренны

в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

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

1.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.14. Университет в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно формирует свою структуру, утверждает штатные расписания, проводит подбор, прием на работу и расстановку кадров, несет ответственность за уровень их квалификации, определяет формы и системы оплаты труда, размеры и виды доплат, надбавок в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.15. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, собственных доходов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.16. Управление фондом оплаты труда в соответствии с действующим Уставом Университета осуществляет ректор. Оперативный учет и контроль поступлений субсидий и собственных доходов, а также расходов, связанных с вопросами оплаты труда, реализацией настоящего Положения и использованием фонда оплаты труда осуществляется главным бухгалтером Университета.

1.17. Заработная плата работникам Университета выплачивается ежемесячно путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в банке или в кассе Университета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Выплаты заработной платы производятся 2 раза в месяц: за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 8 числа следующего месяца. Выплата заработной

платы за декабрь возможна в декабре текущего года. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Другие способы выплаты заработной платы допускаются в исключительных случаях на основании заявления работника и решения ректора Университета.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

отраслевых тарифно-квалификационных справочников работ, профессий и должностей, содержащих должности, имеющиеся в Университете и отсутствующие в единых справочниках;

профессионально-квалификационных групп работников (ПКГР);

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;

окладов по должности (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок, выплат (премий) и других видов материального стимулирования;

установленных настоящим Положением видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения первичной профсоюзной организации Университета.

2.1.2. Система оплаты труда работников Университета включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), которые устанавливаются приказом ректора с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени из расчета полной занятости в течение расчетного периода (месяц, год), установленной для каждой категории работников;

выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются приказом ректора в соответствии с законодательством Российской Федерации;

выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются приказом ректора в соответствии с законодательством Российской Федерации и (или) с учетом разрабатываемых в Университете показателей и критериев оценки

эффективности труда работников.

По квалификационным уровням распределены все должности, которые занимают работники Университета.

Оклады по должности (ставки) дифференцированы по квалификационным уровням внутри соответствующих ПКГР.

Увеличение базовых окладов (базовых должностных окладов) или их изменение осуществляется в пределах фонда оплаты труда по постановлению Правительства Российской Федерации или по решению ученого совета Университета на основании приказа ректора.

2.2. Основные условия оплаты труда

2.2.1. Оплата труда работникам Университета производится в соответствии с данным Положением и устанавливается согласно заключенным трудовым договорам и дополнительным соглашениям между работодателем и работником по занимаемой должности на основании тарифно-квалификационных характеристик (далее - ТКХ) работника с учетом сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером (статья 132 Трудового кодекса российской Федерации).

2.2.2. Формирование структуры заработной платы работников происходит в зависимости от отнесения работников к одной из перечисленных ниже категорий:

- руководящий персонал;
- профессорско-преподавательский состав;
- педагогические работники;
- научные работники;
- учебно-вспомогательный персонал;
- административно-хозяйственный персонал;
- производственный персонал;
- инженерно-технический персонал;
- обслуживающий персонал.

2.2.3. Заработная плата (оплата труда) работников всех категорий персонала Университета состоит из гарантированной (фиксированной) и стимулирующей (переменной) частей.

Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда состоит из:

оклада по должности, рассчитанного от минимального оклада по ПКГР с помощью повышающего коэффициента или установленного должностного оклада;

выплат компенсационного характера, установленных законодательством Российской Федерации;

выплат компенсационного характера, установленных локальными нормативными актами Университета;

обязательных выплат стимулирующего характера, установленных законодательством Российской Федерации;

обязательных выплат стимулирующего характера, установленных локальными нормативными актами Университета.

Оклад по должности (ставка) выплачивается работнику Университета за выполнение им трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

Размер выплат компенсационного характера устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

Размер обязательных выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

Стимулирующая (переменная) часть оплаты труда состоит из выплат стимулирующего характера, устанавливаемых на основании перечня их видов, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

2.2.4. Работнику Университета может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается ректором Университета в отношении конкретного работника на определенный период времени в течение определенного календарного или учебного года.

Применение персонального повышающего коэффициента по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Размеры повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются приказом ректора Университета.

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера

2.3.1. Выплаты компенсационного характера.

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

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

В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которые

устанавливаются приказом ректора Университета на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда;

б) выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (размеры доплат и условия их выплаты устанавливаются Университетом самостоятельно, но при этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами);

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (устанавливается приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения, выплата производится по представлению табеля);

доплата за сверхурочную работу (устанавливается приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения, выплата производится по представлению табеля);

при выполнении работ различной квалификации;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания; увеличение объема выполняемых работ (устанавливается приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения с обоснованием надбавки и указанием вакантных должностей, по которым выполняется дополнительная работа);

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (устанавливается работнику, исполняющему его обязанности без освобождения от своей основной работы по соглашению сторон трудового договора с учетом мнения руководителя соответствующего структурного подразделения в пределах выплат по совмещаемой профессии (должности));

иные обязательные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации (выплачиваются при наличии оснований в установленных нормативными правовыми актами размерах и порядке).

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

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснениями о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822.

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

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера.

В целях повышения мотивации качественного труда работников, поощрения за результаты труда в Университете могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемой работы;

выплаты за стаж непрерывной работы в Университете;

премиальные выплаты (премии) по итогам работы.

Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа ректора в пределах субсидий и собственных доходов, направленных Университетом на оплату труда работников.

Решение ректора об установлении стимулирующей выплаты может быть принято на основании служебных записок с обоснованием установления надбавки конкретному сотруднику или группе работников Университета, где указывается: содержание выполняемой работы, её влияние на развитие Университета, учебно-научный процесс, научно-производственные достижения, воспитательный процесс и т.д.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ректором в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГР или в абсолютных размерах и предельными размерами не ограничиваются.

Ректор Университета имеет право на установление любого вида стимулирующих выплат сотрудникам Университета.

Выплата по всем видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда Университета.

При отсутствии или недостатке собственных доходов по независящим от Университета причинам, ректор имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера, либо отменить их выплаты, предупредив работников об этом в установленном законодательстве порядке.

Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от одного месяца до одного года в пределах календарного года.

Стимулирующие выплаты подразделяются на обязательные (постоянные), которые входят в гарантированную часть оплаты труда, и временные (разовые), образующие переменную часть заработной платы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на: обязательные выплаты (постоянные), которые входят в гарантированную часть оплаты труда, установленные настоящим Положением;

временные и разовые выплаты стимулирующего характера.

Обязательные выплаты (постоянные), которые входят в гарантированную часть оплаты труда, установленные настоящим Положением:

доплата за присвоение звания «Заслуженный деятель науки Российской

Федерации» в размере 2300 рублей соразмерно занимаемой ставки;

доплата за присвоение нагрудного знака «Почетный работник высшего профессионального образования» в размере 1800 рублей соразмерно занимаемой ставки;

доплата за присвоение звания «Заслуженный работник отрасли» в размере 1800 рублей соразмерно занимаемой ставки.

Надбавка за присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия устанавливается со дня присвоения, награждения.

Временные и разовые выплаты стимулирующего характера:

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 ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приёмных экзаменов;

за участие в методической работе (подготовку и рецензирование учебно-методических изданий, работу в методических комиссиях);

за научное руководство студентами по результатам их участия в конференциях (с докладами) и публикациях;

за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;

за организацию и проведение мероприятий, связанных с воспитательной, культурно-массовой, спортивной работой;

за организационное и научно-методическое руководство программами по оказанию дополнительных образовательных услуг, повышения квалификации, профессиональной переподготовки;

за увеличение объёма работы по основной должности или за дополнительный объём работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора (ректората);

за интенсивность работы, связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета,

за интенсивность работы, связанной с организационным или материально-техническим обеспечением учебного процесса;

за интенсивность труда по обеспечению общественного порядка в помещениях и на территории Университета, обеспечению безопасности обучающихся и сотрудников;

за интенсивность работы по улучшению условий и охраны труда

обучающихся и сотрудников;

надбавка за интенсивность труда;

надбавка за высокие результаты работы;

надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;

надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;

иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

Использование дополнительных средств на стимулирующие выплаты, выделяемых из федерального бюджета, за счет собственных доходов и иных источников осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности работников Университета.

Показатели эффективности деятельности работников определяются в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

Работникам временные и разовые выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Перечень показателей оценки эффективности, плановое значение показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат устанавливаются на основании приказа ректора.

Выплаты за качество выполняемой работы

Выплаты за качество выполняемой работы относятся к временным и разовым выплатам стимулирующего характера. Они могут устанавливаться за следующие показатели:

за высокий профессионализм и качество выполняемых работ;

за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета;

за качественный результат выполнения порученной работы;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

за качественное выполнение работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;

за стабильность и рост качества обучения;

за качественное и своевременное выполнение распоряжений руководства по научно-исследовательской работе;

за высокий уровень исполнительской дисциплины.

Выплаты за стаж непрерывной работы

Выплаты за стаж непрерывной работы относятся к обязательным выплатам (постоянные), которые входят в гарантированную часть оплаты труда, установленные настоящим Положением.

Выплата за стаж непрерывной работы в Университете выплачивается ежемесячно работникам, проработавшим в Университете по основному месту работы непрерывно за счет средств соответствующих бюджетов в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 5% от должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 10% от должностного оклада;
- от 15 до 20 лет – 15% от должностного оклада;
- от 20 лет и выше – 20% от должностного оклада.

Надбавка за стаж устанавливается приказом ректора Университета ежегодно с начала нового календарного года на основании данных управления кадров.

Премиальные выплаты по итогам работы

По итогам работы Университета, его структурных подразделений и отдельных сотрудников в целом за год (полугодие, квартал, месяц) и по иным основаниям работникам могут выплачиваться разовые стимулирующие выплаты – премии. Премиальные выплаты в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств, оставшихся после выплаты гарантированной части заработной платы и установленных выплат стимулирующего характера.

Основаниями для премирования в Университете являются:

достижение высоких результатов работы по итогам календарного года (полугодия, квартала, месяца);

достижение высоких результатов работы по итогам учебного года (семестра);

внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое, правовое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок образовательной, научной и других видов деятельности структурных подразделений Университета;

обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанной с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, правовым, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Университетом, обеспечение безопасности вуза, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности

Университета;

сложность и напряженность работы;

качественное и оперативное выполнение особо важных, сложных или срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

качественное и своевременное выполнение порученного объема работ;

своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Университета;

лучшая научная, учебно-методическая работа на основании решения Ученого совета Университета;

своевременное представление сведений по деятельности Университета по запросам уполномоченных органов;

своевременное представление установленной отчетности по деятельности Университета;

оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;

своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);

качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников;

качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;

защита кандидатской или докторской диссертации, при условии дальнейшей работы в Университете;

разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

разработка и внедрение новых лабораторных работ, практических занятий, других форм практического обучения;

руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

научное руководство аспирантами и консультирование докторантов в случае представления ими диссертаций в срок при условии работы аспиранта или докторанта после защиты в Университете;

достижение студентами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;

качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами;

использование здоровьесберегающих технологий;

интенсивность работы и качественное проведение нового набора;

набор групп, обучающихся с возмещением затрат;

интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;

интенсивность работы в обеспечение платных образовательных услуг;

привлечение внебюджетных средств;

интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг;

интенсивность работы по обеспечению платных услуг, оказываемых Университетом;

интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг, оказываемых Университетом;

качественное и своевременное выполнение государственных контрактов и договоров на выполнение научно-исследовательских работ;

итоги работы в предметных и приемных комиссиях;

получение работником или с его участием патентов, свидетельств об изобретении;

научные публикации в рецензируемых изданиях;

интенсивность работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;

участие в конференциях (с докладами), симпозиумах и т.п.

занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;

качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы работников. При этом ректору подается служебная записка с просьбой и обоснованием необходимости поощрения работника.

Размер выплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении задания, нарушения трудовой дисциплины и т.д.

Дополнительно могут устанавливаться премиальные выплаты по всем видам юбилейных дат, включая юбилейные даты Университета, структурного подразделения, с праздничными и профессиональными днями.

Премиальные выплаты в связи с юбилейными датами оформляются приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения (факультета, кафедры и других) с учетом многолетней и добросовестной деятельности работника Университета, его вклада в развитие Университета.

3. Особенности оплаты труда по категориям работников Университета

3.1. Особенности оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее - ППС), работающих в сфере высшего и дополнительного профессионального образования

3.1.1. Должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу: декан факультета, директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

3.1.2. Общий размер заработной платы ППС должен соответствовать требованиям о доведении средней заработной платы ППС до уровня средней заработной платы по экономике региона (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»).

3.1.3. Фонд оплаты труда ППС и количество штатных единиц формируется исходя из установленного для вузов нормативного соотношения численности ППС и студентов и сложившейся средней ставки заработной платы ППС.

3.1.4. Для привлеченных высококвалифицированных работников, в том числе для ППС из числа штатных работников Университета, для выполнения педагогической работы, включая период замещения преподавателя, находящегося на больничном листе, применяется почасовая оплата.

Размер ставок почасовой оплаты устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора.

Почасовая оплата оформляется на учебный год по дополнительному соглашению к трудовому договору в объеме не более 300 часов в год и не считается совместительством.

3.1.5. Объем учебной почасовой нагрузки на учебный год устанавливается учебно-методическим отделом и утверждается ректором.

3.1.6. Для выполнения различных видов учебной работы (учебных занятий), а также приема вступительных испытаний могут привлекаться штатные сотрудники Университета (в свободное от основной работы время) или специалисты других организаций на условиях почасовой оплаты труда.

3.2. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования

3.2.1. Оплата труда преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки

РФ от 22.12.2014 № 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».

3.2.2. Фонд оплаты труда педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования, и количество штатных единиц формируется исходя из установленного для вузов нормативного соотношения численности педагогических работников и студентов и сложившейся средней ставки заработной платы.

3.2.3. Выплаты стимулирующего характера:

преподаватель высшей категории – 40% от должностного оклада;

преподаватель I категории – 20% от должностного оклада;

преподаватель II категории – 10% от должностного оклада.

3.2.4. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

3.2.5. Для привлеченных высококвалифицированных работников, в том числе для педагогических работников из числа штатных работников Университета, для выполнения педагогической работы, включая период замещения преподавателя, находящегося на больничном листе, применяется почасовая оплата. Размер почасовой оплаты для осуществления педагогической деятельности определяется университетом самостоятельно из должностных окладов, с учетом повышающих выплат по должности или на договорной основе для высококвалифицированных специалистов со стороны.

3.2.6. Объем учебной почасовой нагрузки на учебный год устанавливается учебно-методическим отделом и утверждается ректором.

3.3. Особенности оплаты труда научного персонала

3.3.1. Фонд оплаты труда научного персонала формируется в зависимости от потребности в количестве работников для выполнения научных программ и научной тематики, наличия финансовых средств в пределах утвержденных субсидий, а также собственных доходов, направленных Университетом на оплату труда работников.

Для выполнения научно-исследовательских работ, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, Университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на

постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет собственных доходов.

В этом случае ректором может утверждаться временное штатное расписание, срок действия которого совпадает со временем оказания указанных услуг.

3.4. Особенности оплаты труда заместителей руководителей структурных подразделений

3.4.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, за исключением отнесенных к ПКГР, устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения.

3.5. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

3.5.1. Заработная плата ректора Университета устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством сельского хозяйства Российской Федерации.

Заработная плата ректора, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера (премирование) ректору выплачиваются по решению учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета и ректора, утверждаемых Министерством сельского хозяйства Российской Федерации.

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

Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора Университета и определяются трудовым договором.

3.5.3. Выплаты компенсационного характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

3.5.4. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением, с учетом отдельных показателей оценки эффективности их деятельности.

Решение о выплатах стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру Университета принимается ректором.

3.5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера и среднемесячной

заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, в кратности от 1 до 8.

4. Порядок формирования и утверждения штатного расписания

4.1. Штатное расписание Университета формируется в разрезе структурных подразделений и по категориям персонала в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов и т.п.

Штатное расписание утверждается приказом ректора два раза в год:
на очередной календарный год – не позднее 01 января очередного календарного года;

на очередной учебный год – не позднее 01 сентября текущего календарного года.

Изменения и дополнения в утвержденное штатное расписание вносятся приказом ректора на основании служебных записок руководителей соответствующих структурных подразделений по согласованию с курирующими проректорами и не требуют дополнительного утверждения.

Дополнительно штатное расписание может утверждаться при индексации заработной платы.

4.2. Штатное расписание образовательных структурных подразделений формируется в соответствии с нормативным соотношением численности преподавателей и численности студентов и других категорий обучающихся.

4.3. Штатное расписание научных подразделений формируется по согласованию с руководителями соответствующих структурных подразделений в зависимости от потребности количества работников для выполнения научных программ и научной тематики.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются ректором Университета самостоятельно.

5.2. Работникам Университета при наличии финансовых средств могут производиться выплаты социального характера:

5.2.1. Материальная помощь:

из средств соответствующего бюджета только работникам, содержащимся за счет средств данного бюджета;

из собственных доходов в Университете.

Материальная помощь может оказываться работникам Университета на лечение, оздоровление, в связи со смертью близких родственников (родителей, супруга(и), детей, брата(сестры)), рождением ребенка, для обеспечения защиты докторских и кандидатских диссертаций, для поддержания молодых специалистов, улучшение жилищных условий, приобретение жилья, бракосочетание и другое. В случае смерти работника Университета материальная помощь выплачивается его семье.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор. Общая сумма материальной помощи, выделяемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

5.2.2. При наличии финансовых возможностей могут осуществляться расходы по полной или частичной оплате стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и отдых работников и их детей за счет собственных доходов Университета. Решение об оплате путевок и конкретных размерах расходов на их оплату принимает ректор.

5.2.3. Социальные выплаты к юбилейным датам работников или выходу на пенсию устанавливаются при наличии финансовых возможностей из средств соответствующего бюджета:

в связи с юбилейными датами - 50, 55 лет и далее каждые последующие 5 лет со дня рождения - в размере до одного должностного оклада;

в связи с выходом на пенсию – в размере до трех должностных окладов.

Социальные выплаты в связи с юбилейными датами оформляются приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения (факультета, кафедры и других) с учетом многолетней и добросовестной деятельности работника Университета, его вклада в развитие Университета.

6. Заключительные положения

6.1. Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

6.2. Данное Положение вводится в действие с момента утверждения.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

Handwritten signature

(Листов)

О.Г. Лоретц

Рекомендуется

