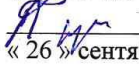


Приложение № 2 к Коллективному договору на 2024 - 2027 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
 А.Н. Федоров
« 26 » сентября 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
 О.Г. Лоретц
« 26 » сентября 2024 года



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный аграрный университет» на 2024 – 2027 годы

г. Екатеринбург, 2024

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный аграрный университет» (далее – Положение, Университет) 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 Положения – обеспечить единый подход к системе организации оплаты труда работников Университета, отвечающий текущим условиям деятельности Университета и приоритетам его развития.

1.4. Положение регулирует порядок формирования единого фонда оплаты труда работников Университета за счет всех, не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – финансовое обеспечение), установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, и направлено в том числе на выполнение положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.5. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Налоговый кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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»;

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

приказ Минсельхоза России от 19 июня 2019 г. № 341 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Минсельхозу России»;

нормативные правовые акты Минсельхоза России, Минобрнауки России, Минтруда России, Минздравсоцразвития России, принятые в связи с введением новых систем оплаты труда;

иные нормативные правовые акты;

Устав Университета, другие локальные нормативные акты Университета, регулирующие порядок оплаты труда.

1.6. В 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 (далее – МРОТ) – официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда в организациях 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 (далее – ПКГ) – 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 ПКГ работников – профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ 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;

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 ПКГ 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 Университета по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в случае установления повышающего коэффициента, путем умножения минимального размера базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размеры должностных окладов устанавливаются по следующим квалификационным уровням ПКГ:

работников образования – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

работников высшего и дополнительного профессионального образования – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

общеотраслевых профессий рабочих – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

работников сферы научных исследований и разработок – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

работников сельского хозяйства – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 июля 2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»;

работников печатных средств массовой информации – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

работников культуры, искусства и кинематографии – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

По должностям работников Университета, не включенным в ПКГ, наименования которых соответствуют Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Университета в зависимости от сложности труда данных работников Университета.

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 ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.10. Размеры должностных окладов по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и быть предусмотрены в соответствии

с разделами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, 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 быть первоначально распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

1.12.1. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) устанавливаются приказом ректора Университета по согласованию с Первичной профсоюзной организацией Университета.

По должностям научно-педагогических работников в должностные оклады включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней, а также в оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. 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 законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, 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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.15. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема финансового обеспечения.

Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления социальных выплат, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

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

Университет производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.17. Заработная плата работникам Университета выплачивается ежемесячно путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника в кредитной организации или в кассе Университета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты заработной платы производятся два 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.

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 или профессиональных стандартов; отраслевых тарифно-квалификационных справочников работ, профессий и должностей, содержащих должности, имеющиеся в Университете и отсутствующие в единых справочниках; профессионально-квалификационных групп; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Минздравсоцразвития России; перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Минздравсоцразвития России; обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации 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 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 Университета 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 Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации; выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются приказом ректора Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации и (или) с учетом разрабатываемых в Университете показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

Оклады по должности (ставки) дифференцируются по квалификационным уровням внутри соответствующих ПКГ.

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 Положением и устанавливается согласно заключенным трудовым договорам и дополнительным соглашениям между работодателем и работником по занимаемой должности на основании тарифно-квалификационных характеристик работника с учетом сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером.

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 Университета состоит из гарантированной (фиксированной) и стимулирующей (переменной) частей.

Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда состоит из:

должностного оклада, установленного приказом ректора Университета;

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, утвержденного Минздравсоцразвития России и локальными нормативными актами 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 ПКГ 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 ПКГ.

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 нормативными правовыми актами);

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

оплата сверхурочной работы (устанавливается на основании приказа ректора Университета о привлечении к сверхурочной работе и ее оплате при наличии письменного согласия работника на нее, выплата производится по представлению табеля);

при выполнении работ различной квалификации;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (устанавливается приказом ректора Университета на основании соглашения сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы; размер доплаты определяется ректором с учетом мнения руководителя структурного подразделения в пределах выплат, устанавливаемых по данной профессии (должности));

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (устанавливается работнику по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы; размер доплаты определяется ректором с учетом мнения руководителя структурного подразделения в пределах выплат, устанавливаемых по данной 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 Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 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 выплаты стимулирующего характера:

за стаж непрерывной работы в Университете;

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемой работы;

премиальные выплаты (премии) по итогам работы.

Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа ректора Университета в пределах финансового обеспечения, направленного на оплату труда работников.

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

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

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

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

При отсутствии или недостатке финансового обеспечения по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить либо отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив об этом работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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.

2.3.2.1. Выплаты за стаж непрерывной работы

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

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

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

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается приказом ректора Университета ежегодно с начала нового календарного года на основании данных департамента кадровой политики.

2.3.2.2. 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, временные и разовые выплаты стимулирующего характера.

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

доплата за присвоение почетного звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации» в размере 2300 рублей, соразмерно занимаемой ставке;

доплата за присвоение почетных званий «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный ветеринарный врач Российской Федерации» в размере 1800 рублей, соразмерно занимаемой ставке;

доплата за присвоение почетных званий «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» в размере 1800 рублей, соразмерно занимаемой ставке;

доплата за присвоение почетного звания «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации», звания «Почетный работник агропромышленного комплекса России» в размере 1800 рублей, соразмерно занимаемой ставке.

Доплаты, указанные в абзацах 4 – 7 настоящего пункта, носит заявительный характер и устанавливается на момент обращения (предоставления всех необходимых документов).

Временные и разовые выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и напряженность работы;

за участие в выполнении важных работ, мероприятий;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Университета;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

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 подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора (проректоров);

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 работников;

за интенсивность работы по улучшению условий и охраны труда обучающихся и работников;

надбавка за высокие результаты работы;

надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;

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 средств финансового обеспечения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности работников Университета.

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

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 Университета.

2.3.2.3. Выплаты за качество выполняемой работы

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

высокий профессионализм и качество выполняемых работ;

качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета;

качественный результат выполнения порученной работы;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

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

стабильность и рост качества обучения;

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

высокий уровень исполнительской дисциплины.

2.3.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы

По итогам работы Университета, его структурных подразделений и отдельных работников в целом за год (9 месяцев, полугодие, квартал, месяц) и по иным основаниям работникам могут выплачиваться разовые стимулирующие выплаты – премии.

Премияльные выплаты в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств, оставшихся после выплаты гарантированной части заработной платы и установленных выплат стимулирующего характера, пропорционально отработанному времени за соответствующий период.

Основаниями для премирования в Университете являются:

достижение высоких результатов работы по итогам календарного года (9 месяцев, 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 Университетом, финансово-экономическое, правовое и социальное обеспечение деятельности Университета, обеспечение систем безопасности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

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

обеспечение качественной работы структурных подразделений Университета, связанной с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, правовым, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Университетом, обеспечение безопасности Университета, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности работы в Университете, 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 и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Университета;
достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
лучшая научная, учебно-методическая работа на основании решения Ученого совета Университета;
своевременное представление сведений по деятельности Университета по запросам уполномоченных органов;
своевременная и полная подготовка отчетности;
своевременное представление установленной отчетности по деятельности Университета;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций и иных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;
качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
защита кандидатской или докторской диссертации, при условии работы в Университете по основной работе и продолжения работы в Университете по основной работе;
разработка и внедрение в образовательный процесс инновационных, в том числе информационных технологий, а также методик преподавания;
внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
разработка и внедрение новых лабораторных работ, практических занятий, других форм практической подготовки;
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 в Университете после защиты диссертации;
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 обеспечении платных образовательных услуг;
интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг;
привлечение внебюджетных средств;
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, аспирантов 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;

эффективная оптимизация расходов и достижение существенной экономии средств финансового обеспечения Университета;

обеспечение возмещения ущерба, причиненного Университету;

взыскание задолженности в пользу Университета в претензионном и судебном порядке.

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

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

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

Премиальные выплаты в связи с юбилейными датами, праздничными и профессиональными днями оформляются приказом ректора Университета на основании представления руководителя структурного подразделения, 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: директор института, декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

3.1.2. Общий размер заработной платы ППС должен соответствовать требованиям нормативных правовых актов о доведении средней заработной платы ППС до уровня средней заработной платы по экономике субъекта Российской Федерации.

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

3.1.4. Для привлеченного высококвалифицированного работника, в том числе штатного работника Университета, в целях выполнения педагогической работы, включая период замещения временно отсутствующего преподавателя, применяется почасовая оплата.

Размер ставок почасовой оплаты устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора Университета. 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 управлением учебно-методической деятельности и утверждается ректором Университета.

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

3.1.7. В целях материальной поддержки молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) и закрепления их в Университете, ректор Университета может устанавливать в пределах фонда оплаты труда ежемесячные доплаты стимулирующего характера молодым специалистам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

состоят в трудовых отношениях с Университетом по основной работе или внутреннему совместительству;

относятся к должностям ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой.

Стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается соразмерно занимаемой ставке, но не более чем за одну ставку.

Стимулирующая выплата молодым специалистам относится к временным (разовым), образующим переменную часть заработной платы стимулирующим выплатам.

Стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается приказом ректора Университета, возраст молодого специалиста определяется по состоянию на дату издания приказа.

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 Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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 нормативного соотношения численности педагогических работников и студентов, а также сложившейся средней ставки заработной платы.

3.2.3. Выплаты стимулирующего характера:

преподаватель высшей категории – 40 процентов от должностного оклада;

преподаватель I категории – 20 процентов от должностного оклада.

3.2.3.1. Преподавателям, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук по решению Ученого совета Университета может быть установлена персональная надбавка.

3.2.4. Размеры и условия дополнительных выплат за кураторство (классное руководство), проверку письменных работ, ведение отделений, 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 привлеченного высококвалифицированного работника, в том числе штатного педагогического работника Университета, в целях выполнения педагогической работы, включая период замещения временно отсутствующего преподавателя, применяется почасовая оплата. Размер почасовой оплаты для осуществления педагогической деятельности определяется Университетом самостоятельно на основании приказа ректора Университета.

3.2.6. Объем учебной почасовой нагрузки на учебный год устанавливается управлением учебно-методической деятельности и утверждается ректором Университета.

3.2.7. В целях материальной поддержки молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) и закрепления их в Университете, ректор Университета может устанавливать в пределах фонда оплаты труда ежемесячные доплаты стимулирующего характера молодым специалистам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

состоят в трудовых отношениях с Университетом по основной работе или внутреннему совместительству;

относятся к ПКГ должностей педагогических работников.

Стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается соразмерно занимаемой ставке должности педагогического работника, но не более чем за одну ставку.

Стимулирующая выплата молодым специалистам относится к временным (разовым), образующим переменную часть заработной платы стимулирующим выплатам.

Стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается приказом ректора Университета, возраст молодого специалиста определяется по состоянию на дату издания приказа.

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 финансового обеспечения, направленного Университетом на оплату труда работников.

Для выполнения научно-исследовательских работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Университетом 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 средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

3.3.2. В целях материальной поддержки молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) и закрепления их в Университете, ректор Университета может устанавливать в пределах фонда оплаты труда ежемесячные доплаты стимулирующего характера молодым специалистам, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

состоят в трудовых отношениях с Университетом по основной работе или внутреннему совместительству;

относятся к должностям научных сотрудников.

Стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается соразмерно занимаемой ставке, но не более чем за одну ставку.

Стимулирующая выплата молодым специалистам относится к временным (разовым), образующим переменную часть заработной платы стимулирующим выплатам.

Стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается приказом ректора Университета, возраст молодого специалиста определяется по состоянию на дату издания приказа.

3.4. Особенности оплаты труда заместителей руководителей структурных подразделений

3.4.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, за исключением отнесенных к ПКГ, 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 Минсельхозом России.

Заработная плата ректора Университета состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, и ее выплата производится в пределах фонда оплаты труда Университета. Условия оплаты труда ректора Университета устанавливаются Минсельхозом России в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Размер должностного оклада ректора Университета устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Университета.

Ректору Университета выплата стимулирующего характера (премия по итогам работы за квартал) выплачивается по решению Минсельхоза России по результатам достижения показателей эффективности деятельности Университета и работы ректора Университета за соответствующий период.

3.5.2. Заработная плата проректоров и главного бухгалтера Университета 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 Университета 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 Университета устанавливаются в порядке, предусмотренном Положением, с учетом отдельных показателей оценки эффективности их деятельности.

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

3.5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета) определяется нормативным правовым актом Минсельхоза России.

Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за соответствующий календарный год.

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 структурных подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей зданий, сооружений, помещений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов и т.п.

Штатное расписание утверждается приказом ректора Университета два раза в год:

на очередной календарный год – не позднее 1 января очередного календарного года;

на очередной учебный год – не позднее 1 сентября текущего календарного года.

Изменения и дополнения в утвержденное штатное расписание вносятся приказом ректора Университета на основании служебных записок руководителей 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 Положением, устанавливаются ректором Университета самостоятельно.

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

5.2.1. Материальная помощь работникам Университета может выплачиваться за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Университета, и за счет экономии по фонду оплаты труда.

Материальная помощь может оказываться работникам Университета на основании заявления работника или служебной записки руководителя структурного подразделения на лечение, оздоровление, в связи со смертью близких родственников и другое, с обязательным приложением соответствующих документов. В случае смерти работника Университета материальная помощь выплачивается его семье.

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

Материальная помощь может оказываться бывшим работникам Университета, состоявшим в трудовых отношениях с Университетом по основному месту работы, на лечение и в связи со смертью бывшего работника. В случае смерти бывшего работника Университета материальная помощь выплачивается его семье. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор Университета.

5.2.2. С учетом финансово-экономического положения Университета и при наличии финансовой возможности могут осуществляться расходы по полной или частичной оплате стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и отдых работников и их детей за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности Университета. Решение об оплате путевок и конкретных размерах расходов на их оплату принимает ректор Университета.

5.2.3. Социальные выплаты работникам Университета к юбилейным датам 50, 55 лет со дня рождения и далее каждые последующие 5 лет устанавливаются при наличии финансовой возможности из средств соответствующего бюджета – в размере до одного должностного оклада.

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

6. Заключительные положения

6.1. Университет имеет право дополнять и изменять Положение, вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие законодательству Российской Федерации, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией Университета.

6.2. Положение является неотъемлемой частью коллективного договора Университета и вводится в действие с момента его принятия на конференции трудового коллектива и утверждения ректором Университета.