

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ
АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ
СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ»**

Принято:
Решением Ученого совета
ФГБОУ ВО «ДОННАСА»
Протокол № ___ от «___» _____ 202__ г.

С учетом мнения

Профсоюзного комитета
Первичной профсоюзной организации
сотрудников ФГБОУ ВО «ДОННАСА»
Протокол № ___ от «___» _____ 202__ г.

Макеевка
2023 год

СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Название раздела	Стр.
Раздел 1	Общие положения об оплате труда	3
Раздел 2	Формирование фонда оплаты труда работников Академии	6
Раздел 3	Оплата труда профессорско-преподавательского состава Академии	8
Раздел 4	Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок	9
Раздел 5	Оплата труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера	11
Раздел 6	Оплата труда административно-управленческого и вспомогательного персонала	12
Раздел 7	Оплата труда педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ	14
Раздел 8	Компенсационные выплаты	18
Раздел 9	Выплаты стимулирующего характера	21
Раздел 10	Материальная помощь	26
Раздел 11	Почасовая оплата труда	26
Раздел 12	Принятие и внесение изменений	27
Приложение 1-8 к Положению об оплате труда		28

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с учетом изменений и дополнений) (далее - ТК РФ);

- 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 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»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- рекомендациями Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- Уставом ФГБОУ ВО «ДОННАСА» (далее – Академия);

- коллективным договором Академии;

- иными локальными нормативными актами.

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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

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

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Форма штатного расписания утверждается ректором. Штатное расписание содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, размеры окладов (должностных

окладов), надбавок и месячный фонд заработной платы.

Базовый оклад по профессиональной квалификационной группе (БО(ПКГ)) - минимальный фиксированный размер оплаты труда работника Академии по определенной профессиональной квалификационной группе за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с

нормами труда за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

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

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, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Фонд стимулирующих выплат – общая сумма средств Академии направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников из числа преподавательского и профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала, научных работников, а также иных видов персонала.

Повышающий коэффициент (К(пов)) – множитель, используемый для определения размера оклада (должностного оклада) ежемесячно по соответствующей профессиональной квалификационной группе, вводимый при периодическом пересмотре его размера.

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, установленные локальными нормативными актами Академии, с учетом типовых норм труда, предусмотренных федеральными законами, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Разработать и внедрить механизм эффективного контракта как совокупность действующих механизмов оплаты труда с 01.09.2024 /2025 учебного года.

1.3. Система оплаты труда работников Академии формируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями, локальными нормативными актами, в т.ч. коллективным договором, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников Академии включает: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам (далее базовые оклады по ПКГ), повышающие коэффициенты, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты (в том числе выплаты за знаки отличия в сфере образования и науки и иных сферах деятельности), почасовую оплату труда и иные выплаты.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

- общий порядок формирования фонда оплаты труда;

- размеры базовых окладов по ПКГ;
- порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера (в т.ч. премиальных выплат, выплат за знаки отличия в сфере образования и науки и иных сферах деятельности);
- порядок и условия предоставления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат почасовой оплаты труда.

1.6. Система оплаты труда работников Академии устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных государственных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных государственных учреждениях;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых Минобрнауки России;
- мнения представительного органа работников.

1.7. Академия в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, окладов (должностных окладов), компенсационных доплат и стимулирующих выплат, иных выплат, ставок почасовой оплаты труда (без ограничения их максимальными размерами).

1.8. Размер ежемесячной оплаты труда работника, выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.9. Минимальный размер заработной платы устанавливается Федеральным законом Российской Федерации № 82-ФЗ от 19.06.2000г. «О минимальном размере оплаты труда».

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ АКАДЕМИИ

2.1. Фонд оплаты труда работников Академии формируется на календарный год за счет:

- средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств субсидии на иные цели;

- грантов, представленных физическими лицами, а также государственными научными и отраслевыми фондами и организациями;
- средств, безвозмездно полученных на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц, включая средства бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов;
- средств от оказания услуг, выполнения работ и передачи товаров собственного производства на платной основе;
- средств, полученных от разрешенных видов приносящей доход деятельности.

2.2. Ежегодно в пределах объема фонда оплаты труда в Академии утверждается штатное расписание. Работники Академии, а также работники сторонних организаций могут приниматься на вакантные должности по совместительству.

2.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), и заработной платы (общего финансового вознаграждения), являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально фактически отработанному времени за календарный период.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

При условии выполнения работ на период временного отсутствия работника допускается совмещение. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается работодателем с письменного согласия работника. За совмещение профессий и должностей производится доплата.

Нормы работы по совместительству и совмещению профессий (должностей) регламентируются ст. 60, 60.2, 151, 282-288 ТК РФ.

2.5. Работники Академии, с их письменного согласия, могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни, а также к сверхурочным работам в случаях и в порядке, предусмотренном ТК РФ. Оплата труда производится на основании приказа руководителя в соответствии с условиями коллективного договора и с требованиями ТК РФ.

2.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% от суммы заработной платы, установленной трудовым договором, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

2.7. Обеспечение повышения уровня реального содержания

заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок проведения индексации заработной платы в Академии устанавливается федеральными законами и актами федеральных органов исполнительной власти.

2.8. Штатное расписание формируется по всем структурным подразделениям Академии в разрезе источников финансирования и категорий персонала. В штатном расписании указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц, профессионально-квалификационная группа, оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Штатное расписание утверждается ректором Академии: для педагогических работников - на очередной учебный год, для других категорий персонала - на очередной финансовый год. Изменения в штатное расписание вносятся на основании служебной записки с положительной резолюцией ректора (проректора по направлению) и утверждаются приказом.

3. ОПЛАТА ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА АКАДЕМИИ

3.1. ФОРМИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

3.1.1. Заработная плата Работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) Академии включает в себя такие элементы, как:

- оклад (должностной оклад),
- компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, в том числе повышающий коэффициент.

3.1.2. Оклад (должностной оклад) Работника из числа ППС представляет собой фиксированный оклад по определенной профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета персональных коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.1.3. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», продолжительность рабочего времени в Академии при условии полной занятости составляет 36 часов в неделю для Работников из числа ППС.

3.1.4. Оклады (должностные оклады) (далее - ДО) определяются настоящим Положением, штатным расписанием и устанавливаются приказом ректора.

3.1.5. Педагогическая нагрузка для Работников из числа ППС,

работающих на условии неполного рабочего времени, учитывается пропорционально фактически отработанному времени.

3.2. ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.2.1. Компенсационные выплаты по должностям ППС устанавливаются настоящим Положением.

3.2.2. В целях стимулирования качества научного и педагогического труда персонала из числа ППС могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим Положением.

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

4.1. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1.1. Источниками формирования фонда оплаты труда научных работников (далее - ФОТ НР) являются:

- научно-исследовательские работы и опытно-конструкторские (далее - НИОКР), проводимые в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- НИОКР по научно-техническим, федерально-целевым и инновационным программам за счет федерального бюджета;
- НИОКР по программам министерств и ведомств Российской Федерации;
- международные проекты;
- НИОКР по программам Правительства города, области, глав муниципальных образований;
- НИОКР по грантам;
- договоры с юридическими лицами о выполнении НИОКР;
- договоры с физическими лицами о выполнении НИОКР.

4.1.2. ФОТ НР формируется руководителем темы исходя из договорной цены с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в Академии нормативов.

ФОТ НР используется для:

- оплаты труда работников по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, с учетом надбавок и доплат;
- оплаты труда совместителей, выполняющих работу по конкретной научной теме, в соответствии со штатным расписанием;
- установления доплат за дополнительную работу Работникам, привлеченным по конкретной научной теме в рамках научной группы (совмещение должностей или выполнение дополнительной работы).

4.1.3. Для выполнения научно-исследовательской работы руководитель формирует временный научный коллектив (рабочую группу), в состав которого могут входить:

- Работники, занятые по основному месту работы;
- совместители, занятые по внутреннему совместительству;
- внешние совместители (работники других предприятий, учреждений, организаций);
- педагогические, научные работники, а также иные категории персонала Академии;
- аспиранты и студенты.

К научно-исследовательской деятельности в Академии в свободное от основной работы время могут привлекаться на условиях совместительства:

- профессорско-преподавательский состав, руководящие, научные и иные работники Академии;
- работники других предприятий, учреждений, организаций;
- аспиранты и студенты.

Состав научного коллектива может быть сформирован на весь период выполнения работ или изменяться по необходимости.

4.1.4. В пределах ФОТ НР по конкретной теме руководитель работы имеет право самостоятельно устанавливать размеры выплат стимулирующего характера и вносить соответствующие предложения на рассмотрение и утверждение проректору по научной работе.

4.1.5. Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению научно-исследовательских работ на условиях совместительства, производится в соответствии с трудовым договором, путем формирования научного коллектива (далее - НК).

4.1.6. Оплата труда научных работников устанавливается в соответствии с утвержденным штатным расписанием по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в зависимости от уровня подготовки, квалификации и компетенции Работника на основании нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также НК на основании гражданско-правового характера.

4.2. ФОРМИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ВЫПЛАТ НАУЧНЫМ РАБОТНИКАМ

4.2.1. Должности работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных

исследований и разработок» и подразделяются на соответствующие квалификационные уровни.

4.2.2. Продолжительность рабочего времени для научных работников устанавливается в размере 40 часов в неделю.

4.2.3. Заработная плата Работника включает в себя такие элементы, как:

- оклад (должностной оклад),
- компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

Должностные оклады могут пересматриваться и изменяться с учетом повышающего коэффициента.

4.2.4. Работникам устанавливаются также компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

4.2.5. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются настоящим Положением.

4.2.6. Помимо указанных видов стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, научным работникам по основному месту работы, работникам, занятым на условиях внешнего совместительства и работникам, занятым по внутреннему совместительству, если основное место работы не относится к категории персонала НР, пропорционально отработанному времени могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты, утверждаемые приказом Ректора.

5. ОПЛАТА ТРУДА РЕКТОРА, ПРЕЗИДЕНТА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. ФОРМИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

5.1.1. Заработная плата ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего, премиального характера.

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

5.1.3. Оклад президента определяется по представлению ректора, в размере до 30% ниже должностного оклада ректора и устанавливается Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с президентом.

5.1.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора Академии.

5.2. ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И

СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.2.2. Ректору, а также президенту Академии выплаты компенсационного характера устанавливает Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

5.2.3. Для ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера устанавливаются стимулирующие выплаты (премирование) по результатам работы. Указанные выплаты устанавливаются с учетом перечня целевых показателей эффективности работы федеральных учреждений, утвержденных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

5.2.4. Премирование ректора, президента осуществляется с учетом результатов деятельности Академии в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Академии, установленными Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

Премирование ректора осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по результатам достижения целевых показателей эффективности работы учреждения и его руководителя.

5.2.5. Премирование проректоров осуществляется по итогам работы в соответствии с показателями эффективности работы по соответствующим направлениям, курируемым проректорами.

5.2.6. Премирование главного бухгалтера осуществляется по итогам работы за соблюдение правил бухгалтерского учета, недопущение финансовых и налоговых нарушений в деятельности Академии.

6. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

6.1. ФОРМИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

6.1.1. Должности административно-управленческого (далее – АУП) и вспомогательного персонала (далее – ВП) регламентируются приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и иными нормативными актами.

6.1.2. Оплата труда АУП И ВП включает в себя такие элементы, как:

- оклад (должностной оклад),
- компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе повышающий коэффициент.

6.1.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений (начальники, директора, заведующие) устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений (начальники, директора, заведующие).

6.1.4. Продолжительность рабочего времени для работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала

устанавливаются в размере 40 часов в неделю.

7. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

7.1. ФОРМИРОВАНИЕ ТАРИФИКАЦИОННОГО СПИСКА И ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1.1. Для педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования (далее - преподаватели), формируется тарификационный список. Список формируется исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам в соответствии с образовательными программами, обеспеченностью кадрами, нормами педагогических часов за ставку заработной платы и другими конкретными условиями работы.

Тарификационный список устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.1.2. Форма тарификационного списка разрабатывается руководителем структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам общего образования (ответственными должностными лицами) с учетом требований действующего законодательства и утверждается приказом по Академии.

Тарификационный список утверждается ректором (проректором, курирующим данный вид деятельности) на очередной учебный год, в срок до 1 мая.

В течение года допускается внесение изменений в тарификационный список на основании приказов о корректировке учебной нагрузки педагогических работников с соответствующими обоснованиями, которые утверждаются руководителем структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам общего образования. Изменения согласуются с директором Департамента экономики и финансов, главным бухгалтером, начальником Управления персонала и утверждаются ректором (проректором, курирующим данный вид деятельности).

7.1.3. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, который несет ответственность за ее реализацию и выполнение каждым педагогическим работником.

7.1.4. Тарифная часть фонда оплаты труда преподавателей

формируется, исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы и является нормируемой частью педагогической работы.

7.1.5. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления преподавателям заработной платы за месяц с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в год.

7.1.6. В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются должностными инструкциями.

7.1.7. Норма часов учебной (преподавательской) работы преподавателей структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 720 часов в год за ставку заработной платы.

Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка преподавателя на учебный год не должна превышать 1440 часов.

7.1.8. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (педагогическим работникам, работникам из числа административно-управленческого персонала, иным работникам других образовательных учреждений, предприятий, и организаций) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых учебная (преподавательская) работа в структурных подразделениях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

7.1.9. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно по часовым ставкам.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, уменьшение учебной нагрузки не производится.

Корректировку учебной нагрузки (увеличение/уменьшение часов учебной нагрузки) в течение учебного года осуществляет учебная часть. Расчеты с преподавателями по изменению учебной нагрузки производятся на основании изменений в тарификационный список, которые согласуются с директором Департамента экономики и финансов, главным бухгалтером, начальником Управления персонала и утверждаются ректором (проректором, курирующим данный вид деятельности).

7.2. ФОРМИРОВАНИЕ ПОЧАСОВЫХ СТАВОК И ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

7.2.1. Должности педагогических работников структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования регламентируются приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

7.2.2. Почасовая ставка для оплаты труда преподавателей рассчитывается исходя из размера оклада (должностного оклада), установленного по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, с учетом квалификационной категории работника и нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы.

Повышающие коэффициенты и почасовые ставки по категориям педагогических работников на учебный год утверждаются приказом ректора (проректора, курирующего данный вид деятельности).

7.2.3. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

7.2.4. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

7.2.5. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

7.2.6. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

7.2.7. При повышении ставки заработной платы в связи с присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

7.2.8. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год; за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

7.2.9. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории, но не более трех месяцев с момента окончания действия квалификационной категории.

7.2.10. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае, если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

7.3. ФОРМИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.3.1. Помимо предусмотренных выплат, педагогическим работникам структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего среднего образования, могут устанавливаться следующие виды выплат:

- за руководство предметно-цикловыми комиссиями (ПЦК);
- за заведование кабинетом без технического оснащения;
- за заведование технически оснащенный кабинетом;
- дополнительно за руководство выпускающей предметно-цикловой комиссией (ПЦК);
- за статус молодого специалиста (преподаватель в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, начавший педагогическую деятельность не позднее 1 года после получения диплома) в течение первых трех лет преподавательской работы.

Для преподавателей данные выплаты устанавливаются независимо от учебной нагрузки в абсолютной величине.

Размеры выплат устанавливаются приказом ректора (проректора, курирующего данный вид деятельности).

7.3.2. Работники структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, включая руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений, реализующих образовательные программы общего образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же структурном подразделении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, секциях, которая не считается совместительством.

7.3.3. При замещении должности преподавателя работники структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, включая руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату: (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство (кураторство), проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

8. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться также в абсолютной величине по соответствующим профессионально-квалификационным группам и профессионально-квалификационным уровням.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад).

8.2. В Академии устанавливаются следующие виды компенсационных выплат для работников:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении дополнительной работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, нерабочие и праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

8.3. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

8.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.4.2. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо

компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

8.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере двойной часовой тарифной ставки;
- Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, установленных трудовым договором, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, установленных трудовым договором, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

8.4.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% от суммы заработной платы, установленной трудовым договором, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

8.5. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

8.5.1. Надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы) Работников, допущенных к сведениям, составляющим государственную тайну, устанавливаются приказом ректора в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) Работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым Работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу

(тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – от 30% до 50%, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - от 10% до 15%, без проведения проверочных мероприятий, – от 5% до 10%.

При определении размера надбавки учитывается объем сведений, к которым Работник имеет доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

9.1. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

9.1.1. Виды стимулирующих выплат установлены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», в том числе:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за сложность и напряжённость в работе;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за выслугу лет (от 3-10 лет – до 10 % от базового оклада; от 10-20 лет – до 20% от базового оклада; свыше 20 лет – до 30% от базового оклада) в пределах фонда оплаты труда;
- за наличие звания «заслуженный» (строитель, архитектор, учитель, работник образования и т.д. – 20% от оклада); за наличие спортивного звания «заслуженный» (тренер – 30% от оклада, мастер спорта – 10% от оклада).

9.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по категориям персонала устанавливаются на основании приказа Ректора.

9.1.3. Помимо указанных, Работнику могут быть установлены иные надбавки с целью стимулирования работника к интенсивному выполнению поручаемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные виды работ либо виды деятельности, или иные причины её установления.

9.1.4. Общая сумма выплаты стимулирующего характера рассчитывается путем умножения повышающего коэффициента стимулирующих выплат на оклад (должностной оклад) с учетом коэффициента масштаба управления.

9.1.5. В целях поощрения работников Академии за увеличенный масштаб управленческих функций устанавливаются стимулирующие

выплаты за количество и качество труда.

9.1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу за увеличенный управленческий объём и персональную ответственность, производятся по решению ректора в пределах фонда платы труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников: руководителей структурных подразделений учреждения, заместителя главного бухгалтера, главного инженера, начальнику отдела кадров и кадровой службе, финансово-экономическому отделу, юридической службе и иным работникам, подчиненных ректору непосредственно.

9.1.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

9.1.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за:

- работу по техническому обеспечению учебного процесса в Академии (оснащение, ремонт и монтаж учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора (руководителя подразделения);
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей (разовая выплата);
- обеспечение уставной деятельности Академии (разовая выплата);
- в связи с успешным завершением учебного года;
- своевременную подготовку объектов к зимнему сезону;
- содействие в обеспечении платных образовательных услуг;
- обеспечение внебюджетной деятельности;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и иных мероприятий;
- высокую эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров, своевременную защиту докторских и кандидатских диссертаций;
- количество инициируемых работником исследований;
- количество публикаций в открытой печати научных результатов;
- создание служебного изобретения, полезной модели, промышленного образца, топологии интегральной микросхемы;
- особые достижения в труде и заслуги перед Академией.

9.2. ФОРМИРОВАНИЕ, ИСТОЧНИКИ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

9.2.1. В целях достижения ключевых стратегических целей развития Академии, а также в целях стимулирования качества работы персонала

могут устанавливаться стимулирующие выплаты на определенный период (месяц, квартал, полугодие или год).

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются единовременно за определенный период (месяц, квартал, полугодие или год).

9.2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии в распоряжении Академии финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.2.3. Стимулирующие выплаты (переменная часть оплаты труда) могут выплачиваться из фонда стимулирующих выплат Академии (структурного подразделения). Источником премиальных выплат является сумма экономии фонда оплаты труда.

9.2.4. Основные критерии интенсивности и высокого результата работы:

- высокая напряженность труда Работника;
- высокая степень занятости в течение рабочего времени - загруженность активной работой в течение рабочего времени;
- высокая скорость выполнения трудовых обязанностей (трудовых действий, операций), высокий темп работы;
- высокая работоспособность;
- интенсивность труда Работника, связанная с текущими изменениями в учебном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Академии;
- наличие у работников государственных наград, званий, других знаков отличия, полученных за достижения в науке и труде.

9.2.5. Надбавка за интенсивность труда выплачивается при условии выполнения Работником критериев интенсивности и высоких результатов труда, а именно высокой напряженности труда Работника, высокой степени его занятости в течение рабочего времени, высокой скорости выполнения трудовых обязанностей, (трудовых действий, операций), высокой работоспособности и темпа работы и др.

9.2.6. Основные критерии качества труда:

- своевременное и безошибочное выполнение работы (сложность, знание и применение сложной техники, применение иностранного языка в работе и т.п.);
- мастерство Работника (квалификация);
- инициативность – участие в различных инициативах;
- изобретательность и рационализаторство в работе;
- творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

- надежность и высокая степень ответственности;
- удовлетворенность работой Работника и отсутствие обоснованных жалоб на его работу;
- соблюдение действующего законодательства, локальных нормативных актов;
- достижение показателей, проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности, иной деятельности структурных подразделений Академии;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Академии, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- сотрудничество и поиск компромиссов;
- бережливость.

9.2.7. Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается при условии выполнения Работником критериев качества труда, а именно своевременного и качественного выполнения трудовых функций (трудовых действий), высокой степени ответственности Работника за порученную работу, удовлетворенности работой Работника, отсутствии обоснованных жалоб и др.

9.2.8. Премияльные выплаты по итогам работы коллектива выплачиваются тем Работникам, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что обеспечило бесперебойную работу Академии в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом, и не имевших за этот период дисциплинарных взысканий.

9.2.9. Стимулирующие выплаты не устанавливаются тем Работникам, которые в календарном периоде имели перерывы в выполнении работы ввиду длительной командировки, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, временной нетрудоспособности, учебного отпуска при условии суммарной продолжительности таких перерывов более двух месяцев.

9.2.10. Работникам, работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени, указанные стимулирующие выплаты (в т.ч. за выдающиеся достижения и особые заслуги (высокие результаты)) устанавливаются пропорционально фактически отработанному в календарном периоде времени.

9.3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

9.3.1. Установление стимулирующей выплаты (за исключением

премиальной выплаты и выплат, носящих разовый характер) является изменением существенных условий трудового договора, и оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

9.3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора (проректора, иного уполномоченного ректором лица) на основании представления руководителя структурного подразделения в пределах фонда стимулирующих выплат и максимальными размерами не ограничиваются.

Основанием для издания соответствующего приказа являются служебные записки на имя ректора или иного уполномоченного ректором лица, представляемые руководителем структурного подразделения с обоснованием ходатайства об установлении стимулирующей выплаты. Ответственность за достоверность предоставленной информации и основания для ходатайства об установлении стимулирующей выплаты несут Работник и руководитель структурного подразделения.

9.3.3. Размер стимулирующей выплаты также может быть пересмотрен при изменении системы оплаты труда.

9.3.4. Премии устанавливаются приказом ректора или иного уполномоченного ректором лица по представлению проректора, руководителя структурного подразделения или ректора в соответствии с непосредственной подчиненностью. Премии устанавливаются максимальными размерами не ограничиваются.

При назначении премиальных выплат в тексте приказа в обязательном порядке указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины назначения премии.

10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

10.2. Одной из видов социальной поддержки сотрудников Академии, является материальная помощь, которая может оказываться при наличии финансового обеспечения конкретному лицу, по личному заявлению или ходатайства коллектива Академии.

10.3. Материальная помощь выплачивается за счет внебюджетных средств, устанавливается ректором и предельными размерами не ограничивается.

10.4. Основания для предоставления материальной помощи и количество выплат определено настоящим Положением.

10.5. Материальная помощь не является обязательной выплатой и предоставляется при наличии финансового обеспечения по решению ректора.

10.6. Виды материальной помощи:

- помощь, связанная с нарушением здоровья;
- помощь, связанная со смертью работника или близких членов его семьи;
- помощь, связанная с рождением детей,

- материальная помощь работнику к отпуску.

11. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

11.2. Источником фонда почасовой оплаты труда являются средства федерального бюджета и средства, полученные Академией от приносящей доход деятельности. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора и в пределах фонда оплаты труда.

11.3. Почасовая оплата труда в Академии может применяться в следующих случаях:

- для оплаты труда педагогических работников, в том числе руководителей, реализующих программы высшего профессионального образования (а также дополнительной педагогической нагрузки);
- для оплаты труда работников, реализующих программы дополнительного профессионального образования;
- для оплаты педагогической работы работников, привлекаемых для проведения отдельных видов работы, по которым в целом предусмотрено незначительное количество учебных часов (менее требуемого объема часов на 0,25 ставки, в соответствии с должностью).

11.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты устанавливается для работников из числа ППС в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

11.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются на учебный год на основании расчетов Департамента экономики и финансов в соответствии с Алгоритмом расчета ставок почасовой оплаты труда педагогических работников и утверждаются приказом ректора или иного уполномоченного ректором лица.

При оплате труда работников из числа ППС, ведущих учебные занятия со слушателями, получающими дополнительное образование, со слушателями, проходящими повышение квалификации, с иностранными гражданами, финансируемых за счет внебюджетных источников, иной размер почасовой ставки может устанавливаться (не ниже утвержденных) на основании приказа и калькуляции стоимости реализации указанных программ.

Приказом ректора может быть установлен повышенный размер почасовой ставки для оплаты труда работников из числа ППС, ведущих учебные занятия со студентами на иностранном языке на направлениях и специальностях подготовки, реализуемых в Академии, за исключением направлений и специальностей, связанных с обязательным изучением иностранного языка (языков) и включенных в основные образовательные программы бакалавриата, магистратуры и специалитета, реализуемые Академией.

12. ПРИНЯТИЕ И ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ

12.2. Настоящее Положение принимается Ученым советом ФГБОУ ВО «ДОННАСА» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников в порядке ст.372 ТК РФ и утверждается приказом ректора.

12.3. Основанием для внесения изменений могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения работников, администрации или профсоюзной организации Академии.

12.4. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения направляются для рассмотрения в Департамент экономики и финансов. Департамент экономики и финансов по результатам рассмотрения подготавливает проект изменений в настоящее Положение, которые принимаются Ученым советом ФГБОУ ВО «ДОННАСА» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией работников в порядке ст.372 ТК РФ и утверждаются приказом ректора.

Ректор

Н.М. Зайченко

Исполнитель

Тищенко Валентина Павловна +7 (949) 309 19 18

Тахтарова Мария Александровна +7 (949) 336 27 02