Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Курасов Сергей Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.01.2025 12:55:55
Уникальный программный ключ:
b5dafe6f9b4b2689c90db116f651460ba81ae653

РГХПУ им. С.Г. Строганова
1825

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский государственный художественно-промышленный
университет им. С.Г. Строганова»

28. 12. 2024

П Р И К А З

№ 385

Москва

Об утверждении
Положения об оплате труда

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г. № 583, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024г. № 195, на основании решения ученого совета (протокол № 4 от 27.12.2024), в целях актуализации локальных нормативных актов, а также в целях регламентации работы в области оплаты труда работников ФГБОУ ВО «Российский государственный художественно-промышленный университет им. С.Г. Строганова», приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников РГХПУ им. С.Г. Строганова (Приложение).
2. Ввести в действие Положение об оплате труда работников РГХПУ им. С.Г. Строганова с 01.01.2025г.
3. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников МГХПА им. С.Г. Строганова, утвержденное приказом от 20.10.2021г. № 222.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор С. В. Курасов

УТВЕРЖДЕНО

Приказом
РГХПУ им. С.Г. Строганова

от 28.12.2024 № 385

РГХПУ им. С.Г. Строганова
1825

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский государственный художественно-промышленный
университет им. С.Г. Строганова»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников РГХПУ им. С.Г. Строганова

Содержание

I.	Общие положения	3
II.	Порядок и условия оплаты труда работников Университета	5
III.	Особенности оплаты труда педагогических, научных и иных категорий работников	8
IV.	Особенности оплаты труда педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования	9
V.	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	14
VI.	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	16
VII.	Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера	28
VIII.	Другие вопросы	30

I. Общие положения

1.1. Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный художественно-промышленный университет им. С.Г. Строганова» (далее соответственно – Положение, РГХПУ им. С.Г. Строганова, Университет или учреждение).

Положение об оплате труда работников Университета разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с учётом изменений и дополнений);

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»;

приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"»;

Уставом Университета;

Коллективным договором.

1.2. Действие Положения распространяются на все структурные и обособленные подразделения Университета.

1.3. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) в РГХПУ им. С.Г. Строганова формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, средств целевых субсидий и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение) на календарный год.

1.4. Университет, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок, размеры стимулирующих выплат, а также размеры других мер материального стимулирования без ограничения максимальными размерами, в том числе определяет порядок установления должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), квалификационным уровням (далее КУ) и подуровням, а также выплат компенсационного характера.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от выполненного объёма работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников Университета

2.1. Заработная плата работника РГХПУ им. С.Г. Строганова состоит из оклада, установленного по соответствующей профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню, выплат компенсационного и стимулирующего характера (включая выплату премий).

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

2.2. Система оплаты труда работников РГХПУ им. С.Г. Строганова устанавливается с учетом:

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

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

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

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

особенностей оплаты труда соответствующих отдельных категорий педагогических работников, отличных от оплаты труда педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

и служащих или профессиональных стандартов;

номенклатуры должностей педагогических работников;

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

государственных гарантий по оплате труда;

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 738н, от 17.09.2010 № 810н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 №103н (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 №739н и от 17.09.2010 №810н (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

настоящего Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

отраслевого соглашения;

мнения Первичной профсоюзной организации Университета;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации или устанавливаемых Коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.3. Работники принимаются на работу в Университет на условиях трудового договора на должности, утвержденные в штатном расписании.

2.4. Штатное расписание формируется в соответствии со структурой Университета, утвержденной приказом ректора, в разрезе источников финансирования. В штатном расписании Университета указываются должности работников, численность ставок, должностные оклады по должностям в разрезе ПКГ и КУ, выплаты компенсационного характера, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Размеры окладов устанавливаются приказом ректора по каждой ПКГ, используемой в Университете, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Оплата труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ);

средств, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе доходов от проведения научно-исследовательских работ;

средств целевых субсидий;

иных поступлений, не противоречащих нормам действующего законодательства Российской Федерации.

2.7. Должностной оклад инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным, медицинским и иным работникам устанавливается за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели.

Заместителю руководителя структурного подразделения, за исключением заместителя главного бухгалтера, размер должностного оклада устанавливается на 10-20 процентов ниже оклада по должности соответствующего руководителя.

Заместителю директора филиала и главному бухгалтеру филиала размер должностного оклада устанавливается на 10-30 процентов ниже оклада по должности соответствующего директора.

2.8. Помимо должностного оклада приказами ректора Университета могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, стимулирующие надбавки и премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными актами в области трудового права, Коллективным договором и настоящим Положением.

2.9. Оклады, ставки заработной платы пересматриваются Университетом в случае, если они установлены в меньшем размере, чем Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере.

III. Особенности оплаты труда педагогических, научных и иных категорий работников

3.1. Размеры должностных окладов педагогических и научных работников определяются заключенными с ними трудовыми договорами и устанавливаются приказом ректора Университета.

3.2. Оклад педагогического работника за полную ставку рабочего времени устанавливается при выполнении общего объема педагогической нагрузки (учебной и внеучебной) в соответствии с должностными обязанностями, включающими учебную, учебно-методическую, научную, организационную и воспитательную работу.

3.3. Порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела определяются с учетом положений, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.4. Должностной оклад педагогических работников, отнесённых к профессорско-преподавательскому составу устанавливается в пределах 36-часовой рабочей недели с учётом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, профориентационной, творческой работы, а также учитывается наличие ученой степени, ученого звания, и утверждаются приказом Университета.

3.5. Преподавательские услуги, осуществляемые по договорам возмездного оказания услуг, на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, в соответствии с 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», оплачиваются пропорционально количеству часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом РГХПУ им. С.Г. Строганова в зависимости от уровня квалификации педагогического работника.

Размеры стоимости часа оплаты труда устанавливаются с учетом наличия ученой степени, ученого звания, отнесения к лицам, из числа руководителей или сотрудников организаций, деятельность которых связана с направлением (профилем) преподаваемых

дисциплин и утверждаются приказом Университета. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, рассчитывается заведующими кафедрами/ руководителями образовательных программ/ по кафедрам на учебный год.

3.6. Должностной оклад научным работникам устанавливается за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели.

3.7. Выплаты компенсационного характера педагогическим и научным работникам осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством, настоящим Положением, иными локальными нормативными правовыми актами РГХПУ им. С.Г. Строганова и заключенными с работниками трудовыми договорами.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера педагогических и научных работников устанавливаются в соответствии с трудовыми договорами (эффективными контрактами) с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Условия, показатели и критерии эффективности «эффективного контракта» не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности.

3.9. В целях повышения мотивации педагогических работников к труду работодатель вправе устанавливать дополнительные стимулирующие выплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава, участвующим в реализации программ среднего профессионального образования, с учетом уровня их квалификации и значимости выполняемой для Университета работы.

IV. Особенности оплаты труда педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования

4.1. Формирование тарификационного списка и фонда оплаты труда

4.1.1. Для педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального 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 очередной учебный год.

4.1.2. Форма тарификационного списка разрабатывается ответственными должностными лицами Института профессионального образования по согласованию с управлением бухгалтерского учета, экономики и финансов с учетом требований действующего законодательства, и утверждается приказом ректора Университета.

В течение года допускается внесение изменений в тарификационный список на основании служебных записок о корректировке учебной нагрузки педагогических работников с соответствующими обоснованиями, которые рассматриваются директором Института профессионального образования. Изменения согласуются с главным бухгалтером, начальником управления бухгалтерского учета, экономики и финансов и утверждаются ректором.

4.1.3. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, который несет ответственность за ее надлежащее фактическое выполнение каждым педагогическим работником.

4.1.4. Тарифная часть фонда оплаты труда преподавателей формируется исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы и является нормируемой частью педагогической работы.

4.1.5. 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.

4.1.6. 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.

Должностные обязанности педагогических работников определяются должностными инструкциями.

4.1.7. Норма часов учебной (преподавательской) работы преподавателей структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального 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.

4.1.8. 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 среднего профессионального образования является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.1.9. 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 в день возвращения из служебной командировки, уменьшение учебной нагрузки не производится.

Корректировку учебной нагрузки (увеличение/уменьшение часов учебной нагрузки) в течение учебного года осуществляет заместитель директора по учебной работе подразделения, реализующего программы среднего профессионального образования. Расчеты с преподавателями по изменению учебной нагрузки производятся на основании изменений в тарификационный список, которые согласуются с директором Института профессионального образования и главным бухгалтером, начальником управления бухгалтерского учета, экономики и финансов.

4.2. Формирование почасовых ставок и должностных окладов

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

4.2.2. 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.

Почасовые ставки по категориям педагогических работников на учебный год утверждаются приказом ректора.

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

4.2.4. 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.

4.2.5. 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 значения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

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

4.2.7. 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 значения на 10 учебных месяцев.

4.2.8. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имеющейся 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 – не менее чем на один год;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно, не менее чем за один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года – не менее чем на 6 месяцев;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательных организаций высшего образования, иных переводов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – на 6 месяцев.

4.2.9. 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.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

5.3. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.4. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Университета применяются районные коэффициенты.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьями 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Так, районный коэффициент применяется в размере 15% для филиалов Университета, находящихся в г. Кунгур Пермского края и в г. Нижний Тагил Свердловской области.

5.5. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Ночным считается время с 22:00 до 06:00 часов согласно статье 96 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет не менее 35 процентов должностного оклада за час работы работника. Размер часовой тарифной ставки, применяемой для оплаты за работу в ночные часы, определяется путём деления оклада на среднемесячное количество часов в календарном году.

5.7. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или 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), 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), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Размер часовой тарифной ставки, применяемой для оплаты за сверхурочную работу, определяется путем деления оклада на среднемесячное количество часов в календарном году.

5.8. В Университете размеры выплаты компенсационного характера не могут быть ниже соответствующих размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, носящие системный характер, конкретизируются в трудовых договорах работников. Иные выплаты компенсационного характера производятся приказом Ректора на основании соответствующего представления руководителя структурного подразделения.

5.9. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

5.10. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете могут устанавливаться стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Стимулирующие выплаты не являются обязательными и устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, интенсивность и качество работы конкретного работника, а также при отсутствии сбоев и нарушений в работе.

Стимулирующая выплата носит персонифицированный характер и максимальными размерами не ограничивается.

Средства, направляемые на выплаты стимулирующего характера, формируются за счет средств субсидий из федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности и устанавливаются в Университете самостоятельно в пределах ФОТ.

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях и иными нормативно-правовыми актами установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Критерии и размеры стимулирующих выплат.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется на основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения Профсоюзной организации Университета.

6.2.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Университета устанавливаются ректором или уполномоченным им лицом с учетом требований, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.2.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены всем категориям работников.

6.2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются как в абсолютном размере, так и в процентах к окладу.

6.3. Порядок установления стимулирующих выплат.

6.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора или уполномоченного им лица.

6.3.2. Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей выплаты является служебная записка, подаваемая руководителем структурного подразделения

(руководителем проекта) на имя ректора Университета с обоснованием установления выплаты конкретному сотруднику или группе работников Университета, с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается.

6.3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на срок не менее одного месяца.

6.3.4. В исключительных случаях по личному распоряжению ректора или уполномоченного им лица стимулирующие выплаты могут быть установлены отдельным работникам Университета на неопределенный срок.

6.3.5. Стимулирующие выплаты не носят обязательного характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

6.3.6. Работникам, проработавшим не полное количество рабочих дней, стимулирующие выплаты рассчитываются исходя из фактически отработанного ими времени.

6.3.7. Ректор по представлению руководителя структурного подразделения согласно результатам, изложенных в служебной проверке, в отношении указанного работника о применении дисциплинарного взыскания принимает решение об уменьшении стимулирующей выплаты с учетом тяжести совершенного проступка, выразившемся в неполном и неточном соблюдении трудовой функции указанного работника.

В соответствии с степенью тяжести совершенного проступка, а также с полным выяснением обстоятельств, при которых он был совершен, учитывая предыдущее отношение работника к труду, ректор имеет право принять решение о частичном сокращении размера выплат стимулирующего характера, а также установить градацию соотнесения тяжести проступка, совершенного работником к уменьшению выплат стимулирующее характера следующим образом:

6.3.7.1. за совершенные проступки работниками, в отношении которых применена мера дисциплинарного взыскания с формулировкой «замечание», предусмотренной п.1 ч.1 ст. 192 Трудового кодекса Российской федерации уменьшение выплаты стимулирующего характера в размере 10%;

6.3.7.2. за совершенные проступки работниками, в отношении которых применена мера дисциплинарного взыскания с формулировкой «выговор», предусмотренной п.2 ч.1 ст. 192 Трудового кодекса Российской федерации уменьшение выплаты стимулирующего характера в размере 20%;

Иные основания, кроме вышеуказанных дисциплинарных взысканий, оформленных с соблюдением условий, предусмотренных ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации для уменьшения выплат стимулирующего характера не допускается.

6.3.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на

финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ) и средств от приносящей доход деятельности по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

Между тем во избежание резкого ухудшения материального благополучия работников университета, нарушения прав работников на справедливую заработную плату, в соответствии с принципами равенства и справедливости, о предстоящем изменении условий выплаты заработной платы, в части уменьшения выплат стимулирующего характера Университет заблаговременно уведомляет надлежащим образом работника не менее чем за 2 месяца до даты уменьшения стимулирующих выплат соответствующим письменным уведомлением согласно Приложению № 1.

6.3.9. Размер стимулирующей выплаты пересматривается при переводе работника на иную должность и/или в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

6.3.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.4. При осуществлении выплат стимулирующего характера в Университете учитываются:

а) для работников Университета, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета);

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Университета;

другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников Университета:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

6.5. Работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского и педагогического состава, помимо стимулирующих выплат, которые могут устанавливаться всем работникам Университета, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с эффективным контрактом, введенным на основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

6.6. При осуществлении выплат стимулирующего характера для педагогических работников в Университете учитываются:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

научное руководство;

осуществление образовательной деятельности;

привлечение финансирования;

период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) итоги работы.

6.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников назначаются по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом в Университете учитываются:

а) количественные показатели результативности образовательной деятельности:

количество разработанных учебно-методических комплексов;

количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;

количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);

количество подготовленных студентов - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

количество организованных профориентационных мероприятий;

количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым учреждением направлениям подготовки, специальностям высшего образования;

количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно;

б) критерии качества результатов образовательной деятельности:

уровень трудоустройства выпускников;

доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);

количество положительных отзывов о работе выпускников учреждения от работодателей в течение года после выпуска;

защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;

своевременность достижения запланированных результатов;

иные критерии качества результатов образовательной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно;

в) количественные показатели результативности научной деятельности:

количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности учреждения;

количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

количество выпусков научных журналов;

количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно;

г) критерии качества результатов научной деятельности:

цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;

защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;

наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;

отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно.

6.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности педагогических работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно.

6.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются педагогическим работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями учреждения, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

6.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научно-педагогическим работникам кафедр (структурных подразделений) учреждения, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

В Университете также разрабатываются дополнительные меры и механизмы материального стимулирования научно-педагогических работников кафедр (структурных подразделений) учреждения, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научно-педагогических работников могут являться:

количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно.

6.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за привлечение финансирования устанавливаются педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом, деятельности Университета, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением:

по договорам на оказание образовательных услуг;

на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;

от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;

от иных видов деятельности, предусмотренных уставом Университета.

6.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 - 20% оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20 - 30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 - 20% оклада.

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и

критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических работников и молодых ученых.

6.13. Стимулирующие выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др. Степень важности (срочности) работ определяется ректором исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией. Надбавка за выполнение особо срочных работ устанавливается на период выполнения таких работ.

6.14. Надбавки за качество выполняемых работ назначаются в соответствии с решением Ученого совета:

6.14.1 Надбавка за качество выполняемых работ и профессионализм.

6.14.2.Надбавки в размере до 25 % от должностного оклада за наличие почетных званий у работников Университета, при условии качества выполнения ими своих непосредственных обязанностей:

Работникам, имеющим государственные награды РСФСР/СССР;

за почетные звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Народный архитектор Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный архитектор Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации».

6.14.3 Надбавки в размере до 20 процентов от должностного оклада при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей работником, награжденным:

почетным значком Министерства высшего и среднего специального образования СССР «За отличные успехи в работе»;

нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

за наличие звания «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

за наличие звания «Почетный работник сферы образования Российской

Федерации»;

за наличие звания «Заслуженный учитель Российской Федерации».

Надбавки за почетные звания могут устанавливаться работникам, для которых работа в Университете является основной. Категории работников и список работников утверждается приказом ректора Университета на учебный год.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

6.15. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей не должен превышать 100 процентов месячной заработной платы по совмещаемой должности. Размер доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором не должна превышать 50 процентов месячной заработной платы отсутствующего работника.

6.16. Иные надбавки, которые можно использовать для стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника, но связанных с уставной деятельностью Университета. При назначении такой надбавки указываются конкретные выполняемые работы или причины её установления.

6.17. Выплаты премиального характера.

6.17.1. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда и выплачиваются за определенный период времени.

6.17.2. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

6.17.3. Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

6.17.4. Перечень показателей и условий для премирования работников Университета по итогам работы за год:

- качественное исполнение возложенных на работника функций и полномочий в очередном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение

предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе;

- качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

6.17.5. Премия по результатам работы за календарный год выплачивается основным штатным работникам Университета.

6.17.6. Выплаты премиального характера могут быть установлены работникам Университета на основании приказа ректора или уполномоченного им лица и являются единовременными выплатами.

6.18. Основания, по которым производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов;

- некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений;

- нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации;

- несоблюдение трудовой дисциплины.

6.19. Снижение размера премиальной выплаты производится в абсолютном размере.

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

7.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад ректора Университета, а также выплаты стимулирующего характера устанавливаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

7.3. Должностные оклады проректоров Университета и главного бухгалтера устанавливаются на основании приказа ректора Университета на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

7.4. Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

7.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору Университета по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения.

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

7.8. Для проректоров и главного бухгалтера может предусматриваться самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учётом критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, иными органами государственной власти.

7.9. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10.12.2018 регистрационный № 52945).

VIII. Другие вопросы

8.1. Выплата материальной помощи ректору Университета производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

вступление в брак руководителя Университета (в размере оклада);

рождение ребенка у руководителя Университета (в размере оклада);

смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя Университета (в размере оклада);

утрата или повреждение имущества руководителя Университета в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

50-летие, 60-летие руководителя Университета и далее каждые пять лет (в размере оклада);

болезнь руководителя Университета свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

8.2. В случае смерти руководителя Университета материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

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

8.4. Условия выплаты материальной помощи проректорам Университета, главному бухгалтеру и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

8.5. Решение об оказании материальной помощи проректорам Университета, главному бухгалтеру и работникам принимается ректором Университета после рассмотрения мотивированного письменного заявления и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

8.6. Работникам Университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

Приложение №1

РГХПУ им. С.Г. Строганова
1825

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский государственный художественно-промышленный
университет им. С.Г. Строганова»

Волоколамское шоссе, дом 9, Москва, 125080
Тел. (499) 158-70-71, факс (499) 158-68-66, e-mail: info@mghpu.ru; www.rghpu.ru
ОКПО 02068806, ОГРН 1027739486697, ИНН/КПП 7712038737/774301001

_____ №_____

на № _____ от _____

_____

(должность, Ф.И.О. работника)

Уведомление работодателем работника о предстоящем уменьшении стимулирующей выплаты

В связи с отсутствием/недостатком финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ) и средств от приносящей доход деятельности по независящим от Университета причинам, во избежание резкого ухудшения материального благополучия работников университета, нарушения прав работников на справедливую заработную плату, в соответствии с пп. 6.3.8. Положения об оплате труда работников, уведомляем о предстоящем изменении условий выплаты заработной платы в части размера выплаты стимулирующего характера, которая с "___"_____ _____ г. составит _____ (_____) рублей/ выплата будет полностью прекращена.

Между тем сообщаем о том, что условия, предусмотренные в соответствии с заключенным с Вами Трудовым договором от "___"_____ _____ г. № _____ остаются неизменными.

Ректор С.В. Курасов

Уведомление получено: "___"_____ _____ г.

Работник: _____/_____ *(подпись/Ф.И.О.)*

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

с Положением об оплате труда работников РГХПУ им. С.Г. Строганова, утвержденного приказом РГХПУ им. С.Г.Строганова
от «___»_____2024 №_____

№	ФИО работника	Должность работника	Подпись
1	Слепухин Виктор Валерьевич	Проректор по учебной работе и стратегическому развитию образовательной деятельности	
2	Левашев Дмитрий Николаевич	Проректор по комплексной безопасности и молодежной политике	
3	Волков Михаил Михайлович	Проректор по административно-хозяйственной работе	
4	Рубцова Елена Анатольевна	Главный бухгалтер, начальник управления бухгалтерского учета, экономики и финансов	
5	Ефремова Оксана Анатольевна	Директор института профессионального образования	
6	Куликова Нелли Анатольевна	Начальник управления кадровой политики и правового обеспечения	
7	Глумова Елена Федоровна	Начальник учебного управления	
8	Сердюкова Наталья Константиновна	Начальник планово-экономического отдела	
9	Бурцев Дмитрий Юрьевич	Начальник юридического отдела	
10	Михеев Эдуард Павлович	Председатель первичной профсоюзной организации работников РГХПУ им. С.Г. Строганова»	