

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Коллективному договору
ФГАОУ ВО «Мурманский арктический
университет»
на 2024–2026 годы

**Положение
об оплате труда работников
ФГАОУ ВО «Мурманский арктический университет»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГАОУ ВО «Мурманский арктический университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 21.12.2012 № 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 и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,

- приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71 «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»,

а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда (Приложение 1.1), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом МАУ.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАУ, порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств субсидии бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ) и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Положение является Приложением 1 к Коллективному договору ФГАОУ ВО «МАУ» на 2024–2026 годы.

1.4. Система оплаты труда работников МАУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

1.5. Система оплаты труда работников МАУ установлена с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;

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

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– настоящего Положения;

– мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.6. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

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

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

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

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

повышающий коэффициент – числовой множитель, используемый для определения должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню каждой профессионально-квалификационной группы;

работник – физическое лицо, принятое на должность, утвержденную в штатном расписании, с которым заключается трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор;

профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки;

проект – уникальный процесс, предполагающий координированное выполнение взаимосвязанных действий, направленных на достижение определенных целей, имеющий временное ограничение, утвержденный финансовый план и сотрудника, ответственного за его реализацию;

программа развития – концепция проекта системной трансформации университета к его целевой модели в 2032 г. – Международному Исследовательскому Арктическому Университету, обладающему уникальными компетенциями в области комфортного проживания и деятельности человека в Арктике. (Ключевые изменения связаны с трансформацией образовательной, научно-исследовательской, инновационной и

обеспечивающих их видов деятельности Университета, через внедрение новых моделей образовательного и исследовательского процессов, а также созданием системы коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности.)

2. Источники формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МАУ формируется на календарный год в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на финансовый год, рассмотренным Наблюдательным советом Университета и утвержденным ректором, из следующих источников:

2.1.1. Средства субсидии бюджетным и автономным учреждениям:

– на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ) (далее – Субсидия ГЗ);

– предоставляемых в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на иные цели (далее – Субсидия ИЦ).

2.1.2. Средства, полученные от ведения приносящей доход деятельности:

– от оказания платных образовательных услуг в рамках основных образовательных программ;

– от оказания дополнительных платных образовательных услуг;

– от других видов предпринимательской деятельности согласно Уставу МАУ;

– целевые средства (в т.ч. гранты), предусматривающие оплату труда;

– благотворительные и спонсорские средства.

2.2. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам учреждения может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера, выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с Коллективным договором.

3. Направления расходования средств по оплате труда

3.1. Оплата труда производится в пределах имеющихся средств по следующим направлениям:

3.1.1. Заработная плата, начисленная работникам за отработанное время (включая компенсационные и стимулирующие выплаты).

3.1.2. Оплата ежегодного основного и ежегодных дополнительных отпусков.

3.1.3. Выплата компенсации за неиспользованный отпуск.

3.1.4. Оплата дополнительно предоставленных отпусков.

3.1.5. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях (при получении образования соответствующего уровня впервые).

3.1.6. Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, стажировку или повышение квалификации.

3.1.7. Оплата при направлении работника в служебную командировку: сохранение среднего заработка за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, за все дни работы по графику, установленному в университете по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства.

3.1.8. Оплата работникам за дни отдыха, предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в случаях, установленных законодательством.

3.1.9. Почасовая форма оплаты труда.

3.1.10. Оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови (при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов).

3.1.11. Доплата до среднего заработка, начисленная сверх максимального размера пособия по временной нетрудоспособности и максимального размера пособия по беременности и родам (не распространяется на лиц, работающих по трудовому договору на условиях внешнего совместительства).

3.1.12. Выплата пособия за первые три дня временной нетрудоспособности в случае заболевания или получения травмы работника (за исключением несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний).

3.1.13. Единовременная выплата при увольнении по соглашению сторон.

3.1.14. Выплата вознаграждения за создание служебного произведения.

3.1.15. Другие виды оплаты труда и прочие выплаты в соответствии с законодательством.

4. Основные условия оплаты труда, порядок формирования штатного расписания и тарификационного списка

4.1. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования (без ограничения их максимальными размерами) всем категориям работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

4.3. Оплата труда работников, выполняющих работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (выполняемой работе).

4.4. Условия оплаты труда работника с указанием фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) закрепляются в трудовом договоре с работником Университета (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.5. Дополнительные выплаты за выполнение отдельных видов трудовых (должностных) обязанностей работника (отдельных видов педагогической работы), которые входят в перечень трудовых (должностных) обязанностей работника в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, не устанавливаются.

4.6. Сроки выплаты заработной платы определяются пунктом 4.4. Коллективного договора.

4.7. Штатным расписанием МАУ предусматриваются следующие категории персонала:

– педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу (ППС),

– иные педагогические работники (ИПР),

– научные работники (НР),

– административно-управленческий персонал (АУП),

– инженерно-технический персонал (ИТП),

- учебно-вспомогательный персонал (УВП),
- прочий обслуживающий персонал (ПОП).

4.8. К педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу относятся должности: декан факультета (директор института), заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент, предусмотренные разделом III приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н; должности начальник военного учебного центра и его заместители (начальник учебной части), предусмотренные постановлением Правительства РФ от 03.07.2019 № 848.

К административно-управленческому персоналу относится должность директор института, предусмотренная разделом II приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н.

К научным работникам относятся должности: заведующий научно-исследовательской лабораторией, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.

К должностям иных педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования, относятся должности: преподаватель, мастер производственного обучения, воспитатель, педагог-психолог.

4.9. Численный состав работников МАУ по всем структурным подразделениям утверждается в штатном расписании с указанием должностей, должностных окладов, особенностей оплаты труда.

4.10. Штатное расписание МАУ формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, включает в себя все должности (профессии) работников и утверждается для всех категорий персонала приказом ректора Университета не реже двух раз в год: с 1 января и с 1 сентября, в целях актуализации численности на начало финансового (календарного) и учебного года.

Тарификация преподавателей из числа ИПР – осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, (далее – преподаватель СПО) производится один раз в год. Тарификационный список преподавателей СПО утверждается приказом ректора Университета на учебный год.

4.11. Изменения в штатное расписание вносятся приказами ректора Университета на основании служебных записок руководителей структурных подразделений или иных документов, указывающих на необходимость изменений.

Изменения в тарификационный список вносятся в течение учебного года приказами ректора Университета в следующих случаях:

- изменение квалификации работника;
- замещение временно отсутствующего работника свыше двух месяцев.

4.12. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой институтов, факультетов и кафедр МАУ в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом расчетного числа студентов и аспирантов, приходящихся на одного преподавателя. Порядок расчета общего количества ставок профессорско-преподавательского состава на учебный год утверждается приказом ректора Университета.

Штатная численность профессорско-преподавательского состава на текущий учебный год утверждается приказом проректора по образовательной деятельности не позднее 20 марта.

Тарификационный список преподавателей СПО формируется, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебного плана, обеспеченности кадрами и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Штатная численность преподавателей СПО определяется на основании объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год установленной в тарификационном списке.

4.13. Педагогическим работникам в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

4.13.1. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Соотношение учебной нагрузки ППС, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и индивидуальным планом (научной, исследовательской, методической, организационной, экспертной и иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

Для определения учебной нагрузки работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки локальным нормативным актом устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава.

Учебная нагрузка каждого работника из числа ППС определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава.

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

4.13.2. Для преподавателей СПО устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год.

Норма часов учебной (преподавательской) работы является расчетной величиной для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в год.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.14. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых Университет является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.15. Работники университета из числа профессорско-преподавательского состава могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного приказом по Университету в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается

совместительством.

4.16. Оплата труда преподавателей СПО осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной в соответствии Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении 1.2 к Положению.

4.17. Преподавателям СПО по истечении срока действия квалификационной категории сохраняется в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 части 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и работникам, относящимся к руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

За преподавателями СПО сохраняется уровень 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.

4.18. Заработная плата выплачивается преподавателям СПО за работу в течение всех полных месяцев учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

4.19. Нагрузка, отработанная в неполный рабочий месяц, предшествующий тарификации, оплачивается по часовым ставкам, согласно действующему тарификационному списку, с учетом выплат стимулирующего характера.

Размер выплат стимулирующего характера определяется на основании действующего тарификационного списка пропорционально отработанным дням за указанный период.

4.20. Часы преподавательской работы, выполненные сверх годового объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам согласно действующему тарификационному списку только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки.

Оплата производится в конце учебного года по приказу ректора на основании справки о фактическом выполнении учебной нагрузки за учебный год.

4.21. При замещении временно отсутствующего работника непрерывно свыше двух месяцев, со дня начала замещения производится перерасчет заработной платы преподавателей СПО исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, принятых на работу в течение учебного года.

4.22. Приказом ректора утверждаются ставки почасовой оплаты труда в соответствии с научно-педагогической квалификацией работников. По решению ректора отдельным высококвалифицированным специалистам могут быть установлены ставки почасовой оплаты в повышенном размере.

4.23. Почасовая оплата труда может производиться из средств субсидии ГЗ и средств, полученных от приносящей доход деятельности по приказу ректора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения в пределах утвержденной почасовой нагрузки или на основании распределения учебной нагрузки по семестрам, утвержденного проректором по образовательной деятельности.

5. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее, соответственно, – профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни, ПКГ).

5.2. Базовые размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам должностей устанавливаются в зависимости от минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством Российской Федерации.

Размеры базовых окладов (ставок) устанавливаются приказом ректора Университета по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) путем умножения МРОТ на величину повышающего коэффициента по соответствующей ПКГ. Полученное значение округляется до десятков рублей согласно арифметическим правилам.

Повышающие коэффициенты к МРОТ для определения базовых окладов (ставок) по ПКГ:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента	Номер приложения к Положению
1	Должности профессорско-преподавательского состава в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 217н	1,2956	№ 1.3
2	Должности работников сферы научных исследований и разработок в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 03 июля 2008 г. № 305		№ 1.4
	Должности научно-технических работников второго уровня	1,0134	
	третьего уровня	1,0290	
3	Должности научных работников и руководителей структурных подразделений	1,2956	№ 1.5
	Должности работников образования в соответствии с профессиональными квалификационными группами, установленными приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н		
	Должности педагогических работников	1,0238	
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала	1,0134	
	Должности руководителей структурных подразделений	1,0290	

4	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 217н	1,0134	№ 1.6
5	Должности руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 217н	1,0394	№ 1.7
6	Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н, в том числе:		№ 1.8
	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1,0108	
	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1,0124	
	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1,0181	
7	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1,2265	№ 1.9
	Профессии рабочих в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н, в том числе:		
7	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1*	№ 1.9
	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1,0061	
8	Должности работников культуры, искусства и кинематографии в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2008 г. № 570н, в том числе:		№ 1.10
	Должности работников культуры и искусства	1,0181	
9	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	1,0316	№ 1.11
	Должности работников печатных средств массовой информации в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. № 342н	1,0108	
	Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	1,0124	
9	Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня	1,0238	№ 1.11
	Должности работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов		
10			

	муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов в соответствии с профессиональными квалификационными группами, установленными Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 марта 2013 г. № 119н		
	Должности работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня.	1,0108	№ 1.12
	Должности работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня.	1,0181	
11	Должности медицинских и фармацевтических работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. № 526		№ 1.13
	Средний медицинский и фармацевтический персонал	1,0124	
	Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием	1,2504	
12	Должности работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 27 мая 2008 г. № 242н	1,0181	№ 1.14
		1,2504	
13	Должности работников морского транспорта, в соответствии с профессиональными квалификационными группами, установленными приказом Минздравсоцразвития России от 08 августа 2008 г. № 391н	1,2265	№ 1.15

*размер оклада равен МРОТ, установленному федеральным законом РФ.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. Полученный результат округляется до десятков рублей согласно арифметическим правилам.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений, устанавливаются ректором Университета на 5–30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

5.4. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней и размеры должностных окладов, ставок по должностям, включенным в штатное расписание, определяются согласно Приложениям 1.3–1.15 к Положению

5.5. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей по квалификационным уровням ПКГ.

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

Квалификационный уровень должностей, не относящихся к работникам сферы образования, определяется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

5.7. Должности, не предусмотренные приказами Минздравсоцразвития об утверждении ПКГ, приравниваются по оплате труда путем отнесения к ПКГ и квалификационным уровням (по аналогии с имеющимися должностями на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и устанавливаются минимальные размеры по оплате труда).

Отнесение должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, к соответствующим ПКГ и к квалификационным уровням приведено в Приложении 1.2.

5.8. Приложения 1.2–1.15 к настоящему Положению, изменяются приказами ректора Университета, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

5.9. Оклад преподавателя СПО определяется при составлении тарификационного списка путем умножения часовой ставки на среднемесячный объем учебной нагрузки за полные месяцы работы.

Часовая ставка определяется путем деления тарифной ставки (согласно Приложению 1.5) на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Среднемесячный объем учебной нагрузки преподавателя, принятого на работу с начала учебного года, определяется путем деления годового объема учебной нагрузки, установленного преподавателю на 10 учебных месяцев.

Среднемесячный объем учебной нагрузки преподавателя, принятого на работу в течение учебного года, определяется путем деления объема учебной нагрузки, приходящегося на период полных месяцев работы до конца учебного года, на количество полных месяцев.

5.10. Преподавателю, поступившему на работу в период с 01 июля по 31 августа, на указанный период оклад устанавливается в размере тарифной ставки (Приложение 1.5).

5.11. При изменении квалификации оклад определяется на основании годового объема учебной нагрузки, установленного в начале учебного года при тарификации, и устанавливается с даты наступления у работника права на изменение размера тарифной ставки.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 822.

6.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются ректором Университета в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

6.4. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе Российской Федерации и утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, настоящим

Положении и Коллективном договоре:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (табл. 6.1);

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (табл. 6.2);

– 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) (табл. 6.3);

– выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (табл. 6.4).

По желанию работника, работавшего 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.

Таблица 6.1

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

№ п/п	Выплата	Категория персонала	Размер	Основание
6.1.1	Доплата за работу с тяжелыми условиями труда; Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.	Работники университета, занятые на работах согласно перечню работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда	По результатам проведения специальной оценки условий труда, на основании приказа ректора Университета – до 12 % оклада	1. Трудовой кодекс, ст. 147. 2. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». 3. Документы по результатам специальной оценки условий труда. 4. Приказ ректора Университета

Таблица 6.2

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

№ п/п	Выплата	Категория персонала	Размер	Основание
6.2.1	Районный коэффициент к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера	Работники университета, всех категорий персонала	Коэффициент к заработной плате в размере 1,40.	1. Трудовой кодекс РФ, ст. ст. 148, 316 2. Закон РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1
6.2.2	Процентная надбавка к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера.	1. Работники университета, всех категорий персонала, имеющие непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера.	1) 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60% надбавки – 10% заработка за каждый	1. Трудовой кодекс РФ, ст. ст. 148, 317 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 3. Приказ Министерства труда РФ от 22.11.1990 № 2 3. Приказ ректора Университета

			<p>последующий год работы до достижения 80%.</p> <p>2) Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера и вступающей в трудовые отношения, в размере 20% заработка по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% надбавки – последние 20% за год работы до достижения 80%.</p>	
6.2.2	Процентная надбавка к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера.	2. Работники университета, всех категорий персонала, получавшие надбавку в размере 80% заработка по состоянию на 01.01.2005 г.	Процентная надбавка к заработной плате работникам, работающих в районах Крайнего Севера – 80% заработка.	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 148 2. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 3. Приказ ректора Университета.

Таблица 6.3

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Выплата	Категория персонала	Размер	Основание
6.3.1	Доплата за выполнение работ различной квалификации	Работникам, выполняющим работы различной квалификации в случаях: вакансии или временного отсутствия основного работника – всех видов отпуска, по болезни и т. д.	При выполнении работ различной квалификации оплата производится по работе с более высокой квалификацией	1. Трудовой кодекс РФ. 2. Письменное согласие работника 3. Приказ ректора Университета об установлении доплат работнику
6.3.2	Доплата за совмещение должностей (профессий), за расширение зоны обслуживания,	Работникам, выполняющим указанную работу	По соглашению сторон с учетом содержания и объема выполняемой работы, но не более 50 % должностного оклада при исполнении обязанностей временно отсутствующего	1. Трудовой кодекс РФ. 2. Письменное согласие работника 3. Приказ ректора Университета об установлении доплат

№ п/п	Выплата	Категория персонала	Размер	Основание
	увеличение объема работ		работника и не более 100 % – при исполнении обязанностей по вакантной должности, в расчете от оклада по совмещаемой должности.	работнику
6.3.3	Доплата за работу в ночное время	Работникам, у которых режим рабочего времени предусматривает работу в ночное время (с 22:00 до 06:00)	40 % должностного оклада	1. Трудовой кодекс РФ, ст. 154. 2. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 06.08.90 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время». 3. Постановление Правительства РФ от 22.07.08 № 554. 4. Приказ ректора Университета.
6.3.4	Доплата за <u>дополнительную работу, включая:</u> – организационное сопровождение учебной и (или) научной работы в институтах, на факультетах, отделениях; – исполнение функций ответственного за обеспечение учебной, научной, социально-воспитательной работы института (факультета); – выполнение обязанностей секретаря ученого совета института, факультета, филиала, Совета колледжа; – работу в методической, приемной комиссии; – исполнение функций куратора	Работники, выполняющие дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности, предусмотренные квалификационным и характеристиками	Устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации	1. Трудовой кодекс. 2. Локальный нормативный акт, устанавливающий размер доплат с учетом содержания и объема работ. 3. Письменное согласие работника. 4. Приказ ректора Университета об установлении доплат работнику

№ п/п	Выплата	Категория персонала	Размер	Основание
	<p>учебной группы; – за ведение лабораториями, кабинетами, учебными мастерскими (без занятия штатной должности); – за дополнительный объем работ по заполнению бланков дипломов и приложений к ним; – за дополнительный объем работ по исполнению обязанностей технического секретаря ГЭК; – другие виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационным и характеристиками.</p>			
6.3.5	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>В размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. В размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</p>	<p>1. Трудовой кодекс РФ, ст. 153. 2. Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П. 3. Приказ ректора Университета. 4. Табель учета рабочего времени</p>
6.3.6	Доплата за дополнительный объем работ, связанный с	Работники всех категорий персонала, привлеченные к	По приказу ректора в % к окладу или в сумме к заработной плате	<p>1. Трудовой кодекс. 2. Письменное согласие работника. 3. Приказ ректора</p>

№ п/п	Выплата	Категория персонала	Размер	Основание
	реализацией дополнительных общеобразовательных программ / дополнительных программ профессиональной переподготовки / дополнительных программ повышения квалификации	реализации дополнительных образовательных программ		Университета об установлении доплат работнику
6.3.7	Доплата за классное руководство (кураторство) учебной группой	Работники колледжа МАУ, филиала МАУ в г. Кировске, ММРК, филиала МАУ в г. Полярный, ведущие учебные занятия в учебных группах	Устанавливается в сумме к окладу, согласно постановлению Правительства РФ от 30.12.2005 № 850	1. Трудовой кодекс. 2. Письменное согласие работника. 3. Приказ ректора Университета об установлении доплат работнику
6.3.8	Доплата за дополнительный объем работ, не входящий в должностные обязанности	Работники университета, всех категорий персонала	По приказу ректора Университета в % к окладу или в сумме к заработной плате	Трудовой кодекс РФ, ст. 151
6.3.9	Другие доплаты и надбавки обязательного характера	В соответствии с законодательством	По приказу ректора Университета	В соответствии с законодательством

Таблица 6.4

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

№ п/п	Выплата	Категория персонала	Размер	Основание
6.4.1	Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	Работники университета, допущенные к сведениям, составляющим государственную тайну.	Степень секретности: «совершенно секретно» – 30–50 % оклада; «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10–15 % оклада; «секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5–10 % оклада.	Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 № 573

6.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников в случаях, предусмотренных ст. 57 ТК РФ.

6.6. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), установленному в трудовом договоре.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 818 в целях повышения качества профессиональной деятельности работников МАУ и стимулирования результативности работы.

7.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ректором в пределах имеющихся средств в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

7.3. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый характер либо устанавливаться на определенный период: в пределах текущего календарного года, в пределах текущего учебного года, в пределах текущего семестра.

7.4. При недостаточности либо отсутствии средств субсидии ГЗ и (или) средств, полученных от ведения приносящей доход деятельности, выплата стимулирующих надбавок может быть приостановлена, произведена в неполном объеме либо отменена на основании приказа ректора (кроме обязательных стимулирующих доплат, установленных законодательством РФ).

7.5. Виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.6. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения уменьшить размер стимулирующей надбавки либо полностью отменить ее выплату в случае совершения дисциплинарного проступка, неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей, невыполнения критериев установления стимулирующих надбавок и другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие факты допущенных работником нарушений трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного выполнения порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера стимулирующей надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника, результаты подведения итогов работы, анализы работы и т. д.).

7.7. Размер стимулирующей выплаты может быть пересмотрен в случае изменения объема и условий выполняемой работы (вследствие изменения численности работников и (или) обучающихся, структурных изменений, организационных и технических условий труда, действующего законодательства и т. д.) на основании решения ректора, по представлению руководителя структурного подразделения или личного заявления работника.

7.8. Критериями установления стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ являются:

- качественное и своевременное выполнение дополнительно порученных видов работ;
- 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, изменениями охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;
- своевременное и качественное выполнение работы и представление отчетности и достоверных данных в вышестоящие органы управления, органы статистики, налоговые и финансовые органы, руководству Университета в установленные сроки и графики;

– выполнение показателей качества для проводимой образовательной и научной деятельности в структурных подразделениях Университета;

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

– другие показатели оценки качества выполняемых работ работниками Университета, применяемые с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. Работникам, имеющим почетное звание в соответствии с Перечнем государственных и ведомственных наград и отличающимся высокой результативностью труда, устанавливается доплата к должностному окладу по основному месту работы.

В том случае, если работник имеет несколько почетных званий, доплата устанавливается по одному, более высокому основанию (таблица 7.1).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Работникам, за исключением работников категории ППС, НР и занимающих должности: преподаватель СПО и мастер производственного обучения, в целях повышения результативности труда устанавливается доплата за интенсивность и напряженность работы.

Таблица 7.1.

Выплаты за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатель	Категория персонала / Размер доплаты
7.1.1	За заслуги и достижения в области образования	<p>Работники, имеющие ведомственные награды Минобрнауки России:</p> <ul style="list-style-type: none"> - почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 10%; - нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования» – 10%; - почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования» – 10%; - нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – 10%; - почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования» – 10%; - нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – 10%; - почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования» – 10%; - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 10%; - нагрудный знак «Отличник начального профессионального образования Российской Федерации» – 10%; - нагрудный знак «Отличник среднего профессионального образования Российской Федерации» – 10%; - почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» – 10%. <p>Другие почетные звания (по отраслям) – 10%.</p> <p>Ветеран Минобрнауки Российской Федерации – 10%</p> <p>Звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» – 15%;</p> <p>Звание «Заслуженный работник высшей школы» – 15%;</p> <p>Звание «Заслуженный мастер производственного обучения</p>

		Российской Федерации» – 15%. Работники, имеющие звание «Почетный профессор МГТУ», «Почетный профессор МАГУ», «Почетный профессор МАУ» – 10%.
7.1.2.	За особую значимость работы	Работники, за исключением работников категории ППС, НР и занимающих должности: преподаватель и мастер производственного обучения
7.1.3.	Другие виды выплат	Работники всех категорий персонала

7.10. С целью стимулирования труда и закрепления профессиональных кадров библиотечным работникам Университета устанавливаются стимулирующие выплаты за библиотечный стаж работы в следующем абсолютном размере:

- 2 000 руб. за стаж от 5 до 15 лет работы;
- 3 750 руб. за стаж от 15 до 25 лет работы;
- 5 500 руб. за стаж свыше 25 лет работы.

7.11. Работнику Университета, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат, кроме процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и районного коэффициента к заработной плате работников. Размер выплат по персональным повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Университета персонально в отношении конкретного работника на основании представления руководителя структурного подразделения университета – для работника соответствующего структурного подразделения; на основании представления проректора по соответствующему направлению деятельности – для руководителя структурного подразделения; самостоятельно – в отношении работника, занимающего должность прямого подчинения ректору Университета.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Таблица 7.2.

Предусмотрены следующие виды персональных повышающих коэффициентов:

№ п/п	Показатель	Категория персонала	Размер коэффициента
7.2.1	За высокое профессионально-методическое мастерство	Работники университета, занимающие должность преподаватель СПО, имеющие ученую степень и/или звание или стаж профессиональной деятельности в области, связанной с преподаваемыми дисциплинами свыше 10 лет, но не имеющие квалификационную категорию.	В размере, утвержденном приказом ректора
7.2.2	За наличие первой / высшей квалификационной категории	Работники университета, занимающие должность преподаватель СПО, имеющие квалификационную категорию	В размере, утвержденном приказом ректора

7.2.3	Индивидуальный персональный повышающий коэффициент	Работники университета всех категорий персонала	В размере, утвержденном ректором
-------	----------------------------------------------------	-------------------------------------------------	----------------------------------

7.12. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом ректора Университета на основании представления руководителя структурного подразделения университета – работнику соответствующего структурного подразделения; на основании представления проректора по соответствующему направлению деятельности – руководителю структурного подразделения; по решению ректора – работнику, занимающему должность прямого подчинения ректору Университета; по результатам работы по проектам на основании представления руководителя проекта – работнику, участвующему в реализации проекта.

7.13. При изменении содержания выполняемых функциональных обязанностей или ухудшении качества выполняемой работы (снижение качественных показателей работы, нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка) стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены на основании приказа ректора Университета (кроме обязательных стимулирующих доплат, установленных законодательством РФ).

Изменение размера стимулирующих выплат производится в соответствии с приказом ректора Университета на основании представления руководителя структурного подразделения Университета – работнику соответствующего структурного подразделения; на основании представления проректора по соответствующему направлению деятельности – руководителю структурного подразделения; по решению ректора Университета – работнику, занимающему должность прямого подчинения ректору Университета; по результатам работы по проектам на основании представления руководителя проекта – работнику, участвующему в реализации проекта.

Премияльные выплаты по итогам работы

7.14. Премирование работников производится по результатам труда, с целью дальнейшего повышения его эффективности и качества, заинтересованности работников в конечном результате работы. Выделяют премии разового характера и по итогам работы за год.

7.15. Премирование работников может производиться по следующим показателям:

7.15.1. За профессионализм, оперативность и отличные результаты при выполнении должностных обязанностей;

7.15.2. За оперативное и качественное выполнение задания руководителя;

7.15.3. За достигнутые успехи и большую проделанную работу по итогам ее выполнения (по итогам семестра, учебного года и др.);

7.15.4. За достигнутые результаты при реализации программы развития;

7.15.5. За работу по организации реализации программы развития (по итогам квартала, года и др.);

7.15.6. За ведение эффективной профессиональной деятельности, содействующей достижению основных показателей результативности программы развития;

7.15.7. За качественное выполнение обеспечивающих функций при реализации программы развития;

7.15.8. За выполнение срочного особо важного задания по реализации программы развития;

7.15.9. За эффективную и качественную работу в период приемной кампании;

7.15.10. За положительные результаты по итогам проведенных уполномоченными органами проверок;

7.15.11. За качественную подготовку зданий и отдельных помещений Университета к новому учебному году / отопительному сезону;

7.15.12. За оперативную и эффективную работу в условиях аварийных ситуаций;

7.15.13. За выполнение разовых, заранее непредвиденных работ, от выполнения которых зависит нормальная жизнедеятельность Университета;

7.15.14. За высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение имиджа Университета среди населения.

7.16. Премирование осуществляется в соответствии с приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения университета – работника соответствующего структурного подразделения; на основании представления проректора по соответствующему направлению деятельности – руководителя структурного подразделения; по решению ректора Университета – работника, занимающего должность прямого подчинения ректору Университета; по результатам работы по проектам на основании представления руководителя проекта – работнику, участвующему в реализации проекта. Дополнительно, в целях комплексной оценки результатов деятельности, премирование может осуществляться на основании протокола рабочей группы (комиссии), утвержденной приказом ректора Университета.

7.17. Премия разового характера выплачивается в течение финансового года по итогам выполненной разовой работы.

Премия по итогам работы за год работникам, проработавшим в Университете не менее шести месяцев, назначается и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. При наличии дисциплинарных взысканий премия не выплачивается.

7.18. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, включаются в средний заработок работников и учитываются при расчетах, связанных с оплатой труда.

7.19. Премирование работников Университета максимальными размерами не ограничивается (кроме случаев, указанных в настоящем Положении) и производится из средств субсидии ГЗ, субсидии ИЦ, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности. Источники и размеры указанных выплат определяются в каждом конкретном случае приказом ректора Университета.

7.17. Выплаты стимулирующего характера работникам из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников и педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, производятся на основании оценки эффективности деятельности по эффективному контракту согласно Положению об эффективном контракте с научно-педагогическими и педагогическими работниками ФГАОУ ВО «МАУ».

8. Выплаты социального характера

8.1. Работникам Университета могут производиться иные, не предусмотренные трудовым договором выплаты социального и социально-трудового характера, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, которые не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд).

8.2. За счет экономии средств, направляемых на оплату труда, может производиться выплата материальной помощи в следующих случаях:

8.2.1. Смерть супруга (супруги); близких родственников: детей, родителей работника;

8.2.2. Смерть работника;

8.2.3. Заболевание, требующее дорогостоящего лечения;

8.2.4. Тяжелое (трудное) материальное положение; острая нуждаемость в денежных средствах в связи с подтвержденными документально уважительными причинами (пожар, стихийное бедствие, хищение имущества и т. п.).

8.3. Основанием для выплаты материальной помощи является личное заявление работника на имя ректора или служебная записка руководителя структурного подразделения и приказ ректора Университета.

В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана супругу (супруге), близким родственникам работника (детям, родителям). Основанием для выплаты является заявление супруга/родственника работника на имя ректора и приказ ректора, издаваемый в установленном порядке.

К заявлениям или служебной записке руководителя структурного подразделения должны быть приложены документы, подтверждающие наступление случаев, указанных в пунктах 8.2.1. – 8.2.4. Положения.

Дополнительно в целях подтверждения степени родства/семейного положения к заявлениям необходимо приложить копии следующих документов:

- свидетельство о рождении;
- свидетельство о заключении брака;
- свидетельство о перемене имени.

8.4. В случае заболевания, требующего дорогостоящего лечения, к заявлению прилагаются копии больничного листа, выписка из истории болезни и/или заключение лечащего врача, товарные чеки или накладные на приобретение лекарственных препаратов и иных товаров (услуг) медицинского назначения согласно предписанию лечащего врача.

8.5. В случае другой сложной жизненной ситуации (пожар, хищение имущества и т.д.) к заявлению работника прилагаются документы, подтверждающие указанные обстоятельства (справки из соответствующих органов: противопожарной службы, внутренних дел и др.).

8.6. Выплата материальной помощи производится в следующих размерах:

- смерть супруга (супруги); близких родственников: детей, родителей – 10 000 руб.;
- смерть работника – 10 000 руб.;
- заболевание, требующее дорогостоящего лечения, – до 20 000 руб.;
- другая сложная жизненная ситуация, подтвержденная документально, – до 20 000 руб.

8.7. Решение об оказании материальной помощи в случаях, предусмотренных пунктами 8.2.1, 8.2.2. принимается ректором Университета.

8.8. Решение об оказании материальной помощи в случаях, предусмотренных пунктами 8.2.3, 8.2.4. принимается ректором Университета на основании решения комиссии по рассмотрению вопроса об оказании материальной помощи работникам Университета.

8.9. Комиссия состоит из председателя и членов комиссии. В состав комиссии должен входить представитель первичной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом ректора.

8.9.1. Председатель комиссии осуществляет общее руководство работой комиссии, проводит заседания комиссии, представляет решение комиссии ректору Университета.

8.9.2. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости (при поступлении заявления об оказании материальной помощи). Заседание комиссии считается правомочным, если на заседании присутствуют не менее половины её членов.

8.9.3. Комиссия на основании приложенных к заявлению документов принимает решение о размере выплаты материальной помощи или об отказе в выплате материальной помощи.

8.9.4. Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов решение считается принятым в пользу работника.

При рассмотрении на заседании комиссии вопроса об оказании материальной помощи одному из членов комиссии, последний не участвует в голосовании, о чем производится отметка в протоколе.

8.9.5. Работнику может быть отказано в выплате материальной помощи в случае не предоставления работником необходимых подтверждающих документов, а также в случае несоответствия условиям оказания материальной помощи.

8.9.6. Решения комиссии оформляются протоколом, который составляет председатель комиссии. Протокол подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании.

Решения комиссии доводятся до сведения заявителей работниками отдела кадров.

8.10. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом ректора Университета. В приказе указывается основание для выплаты материальной помощи, размер и источник выплаты.

8.11. При наличии средств по решению ректора материальная помощь в течение года после увольнения может быть оказана бывшему работнику Университета, уволенному в связи с выходом на пенсию и имеющему стаж работы в Университете более 20-ти лет.

8.12. Работодатель за счет экономии средств, направляемых на оплату труда, в пределах субсидии, выделяемой на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности могут производиться следующие единовременные выплаты:

– выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию (впервые);

– выплата в связи с персональной юбилейной датой (при этом юбилейной датой считать пятидесятилетие со дня рождения или другое следующее затем десятилетие).

8.13. При прекращении трудовых отношений и увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости (впервые) может выплачиваться (при наличии финансовых возможностей) единовременное пособие в следующих размерах при непрерывном стаже работы в Университете:

– 10–20 лет – в размере не менее 2000 руб., но не более 1 месячного должностного оклада (окладов);

– 20–25 лет – в размере не менее 5000 руб., но не более 2 месячных должностных окладов (окладов);

– свыше 25 лет – в размере не менее 8000 руб., но не более 3 месячных должностных окладов (окладов).

8.14. Размер выплаты в связи с персональной юбилейной датой (50, 60, 70-летием и т.д.) – 15 000 руб.

8.15. Решение о выплатах социального характера принимается ректором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оформляется приказом ректора.

9. Оплата труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера

9.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера МАУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, Коллективным договором и в зависимости от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

9.2. Размер должностного оклада ректора определяется трудовым договором. Заработная плата ректору Университета устанавливается трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

9.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада ректора.

9.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера согласно разделу 6 настоящего Положения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

9.5. Учредитель может устанавливать ректору подведомственного учреждения выплаты стимулирующего характера.

9.6. Выплаты стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются ректором в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Выплаты социального характера, не предусмотренные трудовым договором, выплачиваются проректорам и главному бухгалтеру в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором.

9.7. Размеры премирования в рамках оплаты труда ректора, порядок и критерии его выплаты устанавливаются трудовым договором, заключенным между ректором Университета и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в установленном законом порядке.

Выплаты социального характера, не предусмотренные трудовым договором, выплачиваются ректору в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2024 года.

10.2. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

10.3. В настоящее Положение могут вноситься дополнения и изменения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда. Основанием для внесения изменений и дополнений в Положение могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, системы оплаты труда, а также предложения работников или профсоюзной организации Университета и другие основания. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения рассматриваются согласительной комиссией или рабочими группами. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются приказом ректора Университета с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном пункте 10.6 Коллективного договора.

10.4. Настоящее Положение является основополагающим для разработки локальных нормативных актов по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

10.5. Условия оплаты труда, не оговоренные в настоящем Положении, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

В случае противоречия условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, нормам действующего законодательства, действуют нормы закона.