Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кучин Роман Викторович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 02.08.2021 08:44:00
Уникальный программный ключ:
86e2f5d1d12f68ca7bf24700bbf54468edfba0b201b4e4b95928c6437205d0e2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

От Работников
Председатель представительного органа работников Университета

М.Г. Бакшеева

_____

От Работодателя
И.о. ректора

Р.В. Кучин

_____

М.П.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Югорский государственный университет» на 2019-2021 годы

Решение о внесении изменений в Коллективный договор принято на Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» «25» июня 2021 г. (протокол № 1)

Изменения в Коллективный договор вступают в силу с «25» июня 2021 г.

г. Ханты-Мансийск

Управление экономического развития и инвестиций Администрации г. Ханты-Мансийска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Коллективный договор (соглашение)
№ 31644 от «16» 07 2021 г.
_____
(Ф.И.О. подпись)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
о внесении изменений в Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2019-2021 годы

г. Ханты-Мансийск «25» июня 2021 г.

Представитель работников Югорского государственного университета в лице председателя представительного органа работников Бакшеевой Марины Геннадьевны, действующей на основании протоколов собрания представительного органа работников Югорского государственного университета №1 от 30.04.2015 года, протокола собрания единого представительного органа работников Югорского государственного университета №1 от 04.06.2021 года и **представитель работодателя в лице исполняющего обязанности ректора Кучина Романа Викторовича,** действующего на основании Устава, на основании решения Конференции работников и обучающихся Университета об изменении Коллективного договора (протокол № 1 от 25.06.2021 года), руководствуясь ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 5.3 Коллективного договора ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2019-2021 годы, договорились о нижеследующем:

1. В результате проведенных коллективных переговоров внести следующие изменения в Коллективный договор ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» на 2019-2021 годы (утвержден Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» «04» декабря 2018 г. (протокол № 1), зарегистрирован Управлением экономического развития и инвестиций Администрации г. Ханты-Мансийска, № 131644 от 24.12.2018 года) (далее – Коллективный договор):

1.1. Раздел 12 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«12 Оплата труда

12.1 При регулировании вопросов оплаты труда, стороны коллективного договора исходят из того, что:

12.1.1 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

12.1.2 Определение размеров заработной платы работников Университета осуществляется в соответствии с действующей в Университете системой оплаты труда, в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда (приложение 3). Оплата труда работников Университета, работающих по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

12.2 Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) с учетом требований к образованию и обучению, опыту практической работы и особым условиям допуска к работе, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, на основе отнесения профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп (далее - ПКГ) и уровням квалификации профессиональных стандартов (далее - УК), определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

12.3 По должностям, не включенным в ПКГ и УК, размеры должностных окладов устанавливаются локальным нормативным актом Университета с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников в виде схем окладов.

12.4 При формировании размеров окладов (должностных окладов) по одноименным должностям работников, включенным в один и тот же уровень ПКГ и УК, не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), применение к ним понятия «минимальный» либо определение диапазона размеров окладов (должностных окладов), за исключением должностей научно-педагогических работников университета, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степени и звания.

12.5 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.6 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

12.8 Выплаты за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, пропорционально отработанному времени (либо по заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

12.9 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ.

12.10 Работодатель ежегодно утверждает консолидированный бюджет Университета, в котором учитываются расходы на оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.11 Заработная плата выплачивается два раза в месяц - не позднее 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня оплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Конкретные даты выплаты заработной платы ежегодно утверждаются приказом «О календаре выплат на календарный год».

12.12 В случаи задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней и более работник имеет право, известив Университет в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством, с оплатой этих дней из расчета среднего заработка работника.

12.13 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

– о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;

– о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

– об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

12.14 Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

12.15 Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

12.16 При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

12.17 Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

12.18 Работодатель уведомляет работников об изменении действующих или введении новых условий оплаты труда согласно требованиям трудового законодательства».

1.2. Приложение № 3 «Положение об оплате труда» к Коллективному договору изложить в редакции Приложения № 1 к настоящему дополнительному соглашению.

2. Остальные положения Коллективного договора остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

4. Настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений в Коллективный договор является обязательным для выполнения Сторонами.

5. Настоящее дополнительное соглашение составлено и подписано в четырёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон, а также для уведомительной регистрации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

От работодателя:

И.о. ректора

_____ Р.В. Кучин

От работников:

Председатель представительного органа

_____ М.Г. Бакшеева

Приложение № 1
к дополнительному соглашению
от 25 июня 2021 года

Приложение № 3

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

От работников
Председатель представительного органа работников Университета
М.Г. Бакшеева

_____

От Работодателя
И.о. ректора
Р.В. Кучин

_____

М.П.

Положение об оплате труда в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Югорский государственный университет»

(Приложение № 3 к Коллективному договору «Югорский государственный университет» на 2019-2021 годы)

Решение о внесении изменений в Коллективный договор принято на Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет» «25» июня 2021 г. (протокол № 1)

Изменения в Коллективный договор вступают в силу с «25» июня 2021 г.

г. Ханты-Мансийск

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Югорский государственный университет» (далее по тексту – Положение об оплате труда) устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей Университета.

1.2 Положение об оплате труда разработано в соответствии с:

– Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

– Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 - ФЗ от 29 декабря 2012 г.;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

– Примерным Положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 01 февраля 2021г. № 71;

– Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, (зарегистрировано в Роструде 18 мая 2021 г. Регистрационный № 8/21-23);

– Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678.

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

– Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и

специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

– «Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих», утвержденным Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г.№ 37;

– Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

– Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

– Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

– Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного Приказом Министерства труда России от 26 апреля 2013 г. № 167н;

– Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Югорский государственный университет» (далее – Университет) и иными локальными нормативными актами.

– Реестром профессиональных стандартов;

1.3 Положение определяет порядок, формирование, условия установления:

– фонда оплаты труда Университета;
– должностных окладов (окладов);
– выплат компенсационного и стимулирующего характера;
– оплаты труда отдельных категорий работников Университета;
– почасовой оплаты труда;

– штатного расписания.

1.4 В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

– **система оплаты труда** – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений в зависимости от произведенных работниками затрат труда или по результатам труда;

– **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (заработная плата каждого работника максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации);

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

– **почасовая оплата труда** - оплата за часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Положением;

– **выплаты компенсационного характера** – доплаты и надбавки, устанавливаемые работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

– **стимулирующие выплаты** – выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда и вознаграждать за достигнутые показатели работы (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

– **премия** – единовременная выплата для поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности с целью повышения эффективности его труда;

– **персональный повышающий коэффициент (индивидуальная стимулирующая выплата)** – индивидуальная выплата, устанавливаемая работнику Университета к размеру должностного оклада за качественные и количественные результаты работы, с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и квалификации,

сложности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач;

– **фонд оплаты труда** – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам Университета;

– **фонд стимулирующих выплат** – это часть фонда оплаты труда Университета, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников Университета;

– **профессионально-квалификационные группы (ПКГ)** – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированных с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

– **квалификационный уровень** – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы;

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

– **уровень квалификации (УК)** - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;

– **штатное расписание** – организационно-распорядительный документ, который отражает структуру организации, наименования структурных подразделений, должности, специальности, профессии с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц, размерах должностных окладов и компенсационных выплат.

– **молодой ученый** – научно-педагогический работник, имеющий ученую степень кандидата наук в возрасте до 35 лет или ученую степень доктора наук в возрасте до 40 лет либо являющийся преподавателем без ученой степени в возрасте до 30 лет.

1.5 Механизмом реализации системы оплаты труда является эффективный контракт. 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 выполнения должностных обязанностей.

1.6 Система оплаты труда Университета обеспечивает дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, а также установление оплаты труда в зависимости от квалификации работника,

эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям эффективности деятельности Университета.

1.7 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Университета.

2 Формирование фонда оплаты труда

2.1 Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) в Университете формируется за счет следующих источников финансирования (далее – финансовое обеспечение):

– субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

– средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

2.2 Объем средств, выделяемых на формирование фонда оплаты труда, утверждается планом финансово-хозяйственной деятельности Университета на календарный год.

2.3 Ежегодно в пределах объема фонда оплаты труда в Университете утверждается штатное расписание.

3 Условия оплаты труда

3.1 Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), 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).

3.2 Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), установленная настоящим 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.

3.3 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.

3.4 Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов,

некоторых видов компенсационных и стимулирующих выплат, без ограничения их максимального размера.

3.5 Заработная плата выплачивается работнику с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

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

4 Порядок и условия установления размеров должностных окладов

4.1 Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются приказом ректора Университета с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств ФОТ с учетом ПКГ, квалификационного уровня (подуровня) или профессиональных стандартов на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, руководствуясь соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

4.2 По должностям, не включенным в ПКГ и УК, размеры должностных окладов устанавливаются организационно-распорядительным документом Университета с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников в виде схем окладов.

4.3 Должностные оклады (оклады) работников относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников дифференцируются в зависимости от наличия ученых степеней и званий.

4.4 Оклады заместителей руководителей (начальников, директоров и др.) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, заместителей проректоров, заместителей директоров филиалов, устанавливаются на 15% ниже окладов руководителей (начальников, директоров и др.) соответствующих структурных подразделений.

4.5 Размеры должностных окладов заместителей проректоров и заместителей директоров филиалов устанавливаются с учетом уровня квалификации работника, сложности и объема трудовых (должностных) обязанностей.

5 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в Коллективном договоре и трудовых договорах (соглашениях).

5.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников Университета в процентах к окладу или в абсолютных размерах.

5.3 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);

– Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а так же за работу с шифрами.

5.4 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Выплата назначается отдельным работникам в порядке и на условиях, установленных в соответствии с локальными нормативными актами Университета. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями составляет 4 % должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.5 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со ст. 148 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. Работникам, осуществляющим выполнение трудовой функции дистанционно, вне местности с особыми климатическими условиями, выплаты не производятся.

5.6 При совмещении должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата, размер и срок которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора (проректора, директора филиала и др.).

Доплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительную работу (без занятия штатных должностей), связанную с руководством образовательных программ, выполнению функций курс-лидера и тьютора и другими видами работ, заместителя директора института, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками. Размеры доплат и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов, регулирующих вопросы установления и оплаты соответствующего вида дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора (проректора; директора филиала и др.).

5.7 Выплаты за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, пропорционально отработанному времени (либо по заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

5.8 За работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 % части должностного оклада (ставки) за час работы работника.

5.9 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни. Выходные дни конкретного работника определяются его режимом рабочего времени и времени отдыха, а нерабочие праздничные дни являются едиными для всех работников Университета независимо от режима.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад, оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Если работа в установленные Правилами внутреннего трудового распорядка Университета выходные дни (воскресенье) и/или суббота) обусловлена сменным режимом работы или рабочей неделей с предоставлением выходных дней по скользящему графику (иным режимом работы), при которых эти дни являются рабочими, то эти дни оплачиваются в обычном размере.

Работа, выпадающая на нерабочие праздничные дни, оплачивается в двойном размере всем работникам Университета независимо от установленного режима рабочего времени и времени отдыха.

Если на нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5.10 Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются отдельным работникам в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

6 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1 В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Университета устанавливаются следующие выплаты 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.

6.2 Фонд стимулирующих выплат устанавливается в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий период.

6.3 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6.4 Локальными нормативными актами, регулирующими размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности деятельности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности деятельности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

6.5 Конкретные размеры выплат стимулирующего характера могут определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере, исходя из размера фонда оплаты труда Университета, показателей эффективности, достигнутых за соответствующий период, и иных обстоятельств.

6.6 Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

6.7 Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях не полного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполнения объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат локальными нормативными актами Университета могут устанавливаться условия осуществления таких выплат, при которых устанавливается их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

6.8 Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа ректора Университета, проректора, директора филиала или других руководящих работников, наделенных полномочиями в соответствии с локальными нормативными правовыми актами, организационно-распорядительными документами Университета.

6.9 Работникам, прекратившим трудовые отношения на день утверждения приказа о назначении стимулирующих выплат разового характера (премировании), данные выплаты не выплачиваются.

6.10 При отсутствии или недостаточности финансового обеспечения, на основании решения ученого совета Университета ректор Университета имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера или пересмотреть их размеры.

6.11 Выплаты стимулирующего характера могут не назначаться и не выплачиваться (устанавливаться) работникам в следующих случаях:

– невыполнения или ненадлежащего выполнения работником своих должностных обязанностей, распоряжений, приказов, порученного руководителем задания (работы) и др.;

– нарушения работником Устава Университета, Правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил охраны труда и пожарной безопасности, и иных локальных нормативно-правовых актов Университета;

– совершения дисциплинарного проступка.

Обстоятельства, по которым стимулирующие выплаты не назначаются и не выплачиваются, должны быть документально подтверждены служебной запиской руководителя с приложением к ней подтверждающих актов и объяснительных записок работников, или соответствующим приказом.

6.12 Стимулирующие выплаты в Университете подразделяются на выплаты постоянного характера, выплаты разового характера.

6.13 К стимулирующим выплатам постоянного характера (СВПХ) относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к высокому результату работы, качественному выполнению работ, а так же с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации, такие как:

– стимулирующие выплаты по результатам оценки формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников;

– ежемесячные доплаты молодым ученым;

– персональный повышающий коэффициент (индивидуальная стимулирующая выплата);

– выплаты за повышенную интенсивность труда;

– выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

6.13.1 Стимулирующие выплаты по результатам оценки формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников устанавливаются в соответствии с определенными в эффективном контракте каждого работника Университета персональными формализованными показателями и критериями оценки эффективности труда работников.

Особенности установления стимулирующих выплат по результатам оценки формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда

работников, устанавливаются локальными нормативными актами Университета, принятыми Ученым советом Университета с учетом мнения представительного органа работников и утвержденными ректором.

6.13.2 Ежемесячные доплаты молодым ученым, вновь принятым в Университет, устанавливаются в целях их поддержки, в течение первых трех лет работы в Университете, в размере до 25 % к должностному окладу. Ежемесячная доплата молодым ученым начисляется к должностному окладу и не образует его увеличения для исчисления других видов выплат, надбавок и доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Установление, изменение, прекращение выплаты персонального повышающего коэффициента работнику производится по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения приказом ректора Университета (проректора, директора филиала и др.) с учетом мнения представительного органа работников. Конкретный размер доплаты определяется с учетом индивидуальных достижений молодого ученого комиссией по оценке эффективного контракта.

6.13.3 Персональный повышающий коэффициент (индивидуальная стимулирующая выплата) устанавливается в целях закрепления перспективных и высококвалифицированных работников Университета. Размер персонального повышающего коэффициента (индивидуальной стимулирующей выплаты) определяется с учетом уровня профессиональной подготовленности и квалификации работника, зависит от объема сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других оснований. Порядок установления указанных выплат конкретизируется иными локальными нормативными актами, принятыми Ученым советом Университета с учетом мнения представительного органа работников и утвержденными ректором.

6.13.4 Выплаты за повышенную интенсивность труда, устанавливаются работникам на определенный срок, с целью стимулирования работника к качественному результату. Размер выплаты определяется в зависимости от сложности решения поставленной задачи, а также сроков ее исполнения.

6.13.5 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет назначаются и выплачиваются в целях стимулирования труда работников Университета, а так же снижения текучести кадров. Начисление выплаты производится только по основной занимаемой должности. Размеры выплаты ежегодно утверждаются организационно-распорядительным документом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда Университета.

6.14 К стимулирующим выплатам разового характера (СВРХ) относятся следующие выплаты:

– премиальные выплаты по итогам работы;

– премиальные выплаты за индивидуальные достижения работника (разовые поощрительные выплаты).

6.14.1 Премии по итогам работы за отчетный период осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за определенный период.

Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период выплачиваются при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Начисление премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период осуществляется по основной занимаемой должности, с учетом выполнения установленных показателей и критериев эффективности труда, пропорционально отработанному в учетном периоде времени. В отработанное в ученом периоде время для расчета размера премиальной выплаты по итогам работы включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, время нахождения в оплачиваемом отпуске.

Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период могут не выплачиваться работникам, имеющим на момент выплаты неснятое дисциплинарное взыскание.

6.14.2 Премиальные выплаты за индивидуальные достижения работника (разовые поощрительные выплаты) направлены на поощрение работников за их вклад в общий результат работы Университета, оперативное разрешение непредвиденных ситуаций, выполнение внеплановых или особо важных заданий, возникающих в процессе деятельности Университета. Дополнительные основания и размеры выплат за индивидуальные достижения работников, не указанные в настоящем Положении, могут быть установлены локальными нормативными актами Университета, принятыми Ученым советом Университета с учетом мнения представительного органа работников и утвержденными ректором.

7 Оплата труда ректора, проректоров и начальника финансового управления – главного бухгалтера

7.1. Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

7.2. Размер должностного оклада ректора определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от

сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителя (проректоры) и начальника финансового управления - главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора приказами по Университету.

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 осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования РФ за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

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

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору в соответствии с разделом 5 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

7.8. Для проректоров, начальника финансового управления – главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом достижения формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, указанных в соответствующих трудовых договорах (дополнительных соглашениях), а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим Положением и иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами, регулирующими систему оплаты труда в Университете.

7.9. Выплаты компенсационного характера проректорам, начальнику финансового управления – главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

7.10. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, начальника финансового управления – главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, начальника финансового управления – главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров,

начальника финансового управления – главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, начальника финансового управления – главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

8 Почасовая оплата труда

8.1 Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, осуществляется в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

8.2 Почасовая оплата труда применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам преподавателей и других педагогических работников;

– за часы педагогической работы, выполненной при работе с обучающимися сверх объема, установленного трудовым договором (индивидуальным планом);

8.3 Суммарная учебная нагрузка, выполняемая на условиях почасовой оплаты труда, не должна превышать 300 часов в год. Работа в таком объеме осуществляется по приказу ректора (проректора, директора филиала и др.) и совместительством не является.

8.4 Стоимость часа при педагогической работе на условиях почасовой оплаты труда за выполнение работниками соответствующих видов педагогической работы определяется Университетом самостоятельно и вводится в действие приказом.

8.5 Стоимость часа при выполнении педагогической работы на условиях почасовой оплаты труда Н1IР устанавливаются на основе расчетов по фонду оплаты труда и носят дифференцированный характер в зависимости от квалификации и уровня профессиональной подготовки работников, привлекаемых для выполнения работы на условиях почасовой оплаты труда.

8.6 Часы учебной нагрузки преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится помесячно или в конце учебного года.

9 Штатное расписание

9.1 Штатное расписание Университета является организационно-распорядительным документом, устанавливающим основания для заключения трудовых договоров о выполнении работы по конкретным должностям или профессиям и обеспечивающим финансовое планирование расходов Университета на оплату труда работников.

9.2 В штатном расписании Университета предусматриваются должности педагогических и научных работников, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников.

9.3 Штатное расписание Университета по категориям персонала составляется на все структурные подразделения Университета.

9.4 Штатное расписание по видам должностей и категориям персонала составляется в соответствии с организационной структурой Университета.

9.5 Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9.6 Штатное расписание в части работников из числа профессорско-преподавательского состава и преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования, формируется в пределах средств фонда оплаты труда Университета, с учетом установленного предельного соотношения численности контингента обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, предельной численности штатных работников профессорско-преподавательского состава, установленных в федеральных государственных образовательных стандартах и образовательных стандартах Университета, а также исходя из годовой учебной нагрузки, установленной на соответствующий учебный год, норм рабочего времени.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава и преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования утверждается приказом ректора не позднее 1 сентября и корректируется в течение учебного года.

9.7 Штатное расписание Университета в части должностей (профессий) работников, не относящихся к категориям работников из числа профессорско-преподавательского состава и преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования, формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от кадровых потребностей подразделений, объемов выполняемых ими работ, инфраструктуры Университета, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов, а также в

соответствии с нормативами установленными законодательством Российской Федерации.

9.8 Штатное расписание Университета утверждается ректором Университета ежегодно на 1 января и может корректироваться в течение текущего года.

9.9 Изменения в штатное расписание иных категорий работников на текущий календарный год вносятся на основании представлений руководителей структурных подразделений с положительной резолюцией ректора об изменении штатного расписания с первого числа следующего календарного месяца.

9.10 Для научных работников штатное расписание формируется с учетом потребности в количестве работников для выполнения научных программ и научной тематики, наличия финансовых средств, в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности.

10 Другие вопросы

10.1 Выплата материальной помощи ректору Университета производится на основании подтверждающих документов в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование».

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

10.3 Условия выплаты материальной помощи проректорам, начальнику финансового управления – главному бухгалтеру и работникам Университета, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом, принятым Ученым советом Университета с учетом мнения представительного органа работников и утвержденным ректором.

10.4 Решение об оказании материальной помощи проректорам, начальнику финансового управления – главному бухгалтеру и работникам Университета принимается ректором Университета после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, проректора или начальника финансового управления – главного бухгалтера и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи в порядке, установленном локальным актом.

10.5 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).

11 Заключительные положения

11.1 Вопросы оплаты труда, не урегулированные Коллективным договором Университета и настоящим Положением, могут быть урегулированы локальными нормативными актами, принимаемыми в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Положением.

11.2 Изменения и дополнения в настоящее Положение производятся в порядке, установленном трудовым законодательством для заключения коллективного договора, по взаимному соглашению между Работодателем и Представительным органом работников на основании решения Конференции работников и обучающихся Университета.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью и подписями сторон

(Двадцать семь) лист а

И.о. ректора _____ Р.В. Кучи

« 25 » июня 2021 года

Председатель представительного органа работников

_____ М.В. Бакшеева

« 25 » июня 2021 года