

Федеральное агентство морского и речного транспорта

**Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«Новосибирская государственная академия водного транспорта»**

**ПРИНЯТО НА ЗАСЕДАНИИ
УЧЕНОГО СОВЕТА**

« 19 » января 2009г.

**УТВЕРЖДАЮ
РЕКТОР**

Рагулин

« 20 » января 2009г.



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ АКАДЕМИИ

СОГЛАСОВАНО

**Председатель профкома
ФГОУ ВПО «НГАВТ»**

Белова

Н.Г. Белова

« 20 » января 2009г.

**Новосибирск
2009г.**

1. Общая часть

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Академии (далее – Положение) является локальным актом, устанавливающим и закрепляющим систему оплаты труда.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), статьей 30 Федерального Закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (с изменениями и дополнениями), статьей 32 Закона РФ от 10.07.1992 №3266-1 «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства РФ от 14.02.2008 №71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)», приказами Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», приказами Росморречфлота от 23.10.2008 № 81 « Об утверждении перечня должностей, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы, и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений» и от 26.11.2008 №93 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Росморречфлота, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, Уставом Академии.

1.2. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников Академии устанавливается в соответствии с настоящим Положением, принятым на Ученом совете Академии по согласованию с органом первичной организации Академии и утвержденным ректором.

Система оплаты труда работников Академии включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- перечня выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);

1.3. В Академии применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает порядок взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством Академии.

1.5. Положение принимается решением Ученого совета Академии по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается ректором и объявляется приказом по Академии. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.6. Условия оплаты труда работника - размер должностного оклада, ставки заработной платы, условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и порядок установления премиальных выплат включаются в трудовой договор с работником.

1.7. Академия, в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников в порядке установленном федеральными законами и нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

1.8. Для подразделений, которые по роду своей деятельности выполняют научные исследования или не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают активное содействие в его проведении, применяются должности и профессии, а также профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни тех видов деятельности, к которым они относятся. (научно-исследовательская деятельность, библиотека, издательство, столовая, автостоянка и другие подразделения).

2. Финансовое обеспечение оплаты труда

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в академии осуществляется за счет следующих источников:

- федеральный бюджет;
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездные поступления от физических и юридических лиц, в том числе добровольные пожертвования и средства от иной приносящей доход деятельности, доходы от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении академии и другие в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Академии, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств федерального бюджета;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.3. Минимальный размер оплаты труда работника обеспечивается за счет указанных источников финансирования ректором и руководителями обособленных структурных подразделений, наделенных правами работодателя и частичными полномочиями юридического лица по доверенности.

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и штатное расписание

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течении учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Академии.

3.2. Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности Академии размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с приложением №1.

Ректор имеет право установить индивидуальный должностной оклад работнику без ограничения его максимальными размерами.

3.3. К минимальным размерам окладов (ставкам заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты. Повышающие коэффициенты устанавливаются к минимальным должностным окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (ПКГ). Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

К повышающим коэффициентам относятся:

1. Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый ректором с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов.

2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности (профессии) в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы, уровня ответственности и других критериев значимости должности или профессии.

3. Повышающий коэффициент по структурному подразделению, устанавливаемый при наличии особой важности и ответственности деятельности подразделения для всей Академии независимо от профиля его деятельности.

Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на определенный срок так и на неопределенное время.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) по соответствующим ПКГ в Академии не применяется к должностному окладу ректора и должностным окладам работников, у которых он определяется в процентном отношении к должностному окладу ректора.

3.4. В штатном расписании Академии указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады, повышающие коэффициенты по должностям и профессиям в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права, коллективным договором и локальными актами Академии, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

3.5. Размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) назначаются ректором Академии, в том числе по представлению руководителей структурных подразделений при условии наличия средств и устанавливаются приказом по Академии.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды компенсационных выплат устанавливаются в Академии в соответствии с перечнем выплат, содержащихся в Трудовом кодексе, приказах Минздравсоцразвития России, настоящим Положением и коллективном договоре:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (высокогорный коэффициент, районный коэффициент, пустынный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты 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 со сведениями, составляющими государственную тайну включаются в трудовой договор с работником.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено Федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), в абсолютных размерах, а также в виде коэффициентов к заработной плате.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, установленному в трудовом договоре, без учета повышающих коэффициентов к окладам.

4.3. Все компенсационные выплаты работникам Академии устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Стимулирующие выплаты

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат отражен в отдельных Положениях – «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)» и «О премировании (установлении поощрительных выплат)», которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

6. Оплата труда ректора Академии, проректоров (заместителей руководителя) и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата ректора Академии устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, содержащими нормы трудового права, Положением о статусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Федерации федерального подчинения, утвержденного

постановлением Правительства РФ от 11.06.1996 № 695 (в части, не противоречащей постановлению Правительства РФ от 05.08.2008 №583) и трудовым договором, заключенным между ректором и Федеральным агентством морского и речного транспорта Российской Федерации (далее по тексту ФАМиРТ).

6.2. Заработная плата ректора, проректоров (заместителей руководителя) и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

6.2.1. Должностной оклад ректора Академии определяется трудовым договором и составляет до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала.

Конкретная величина кратности размеров средней заработной платы работников основного персонала для расчета оклада ректора устанавливается учредителем ФАМиРТ.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, подведомственных Федеральному агентству морского и речного транспорта и относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности в целях расчета средней заработной платы основного персонала, устанавливается приказом руководителя ФАМиРТ.

6.2.2. Порядок и правила расчета средней заработной платы работников основного персонала для установления оклада ректору Академии устанавливаются приказом Минздравсоцразвития России.

6.2.3. Должностные оклады проректоров (заместителей руководителя) и главного бухгалтера Академии устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

6.3. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), с учетом отдельных показателей оценки их деятельности, предусмотренных учредителем и положением.

6.4. Выплаты стимулирующего характера ректору Академии устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Академии и критериев оценки эффективности работы вуза, утвержденных Федеральным агентством морского и речного транспорта,

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам Академии могут выплачиваться социальные выплаты:

- материальная помощь;
- выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходу на пенсию.

Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования, предусмотренного Положением о премировании (установлении поощрительных выплат)

Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

7.2. Отнесение должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

Минимальные размеры по оплате труда устанавливаются по аналогам с имеющимися должностями и в соответствии с приложением №1.

Заместитель руководителя структурного подразделения – размер должностного оклада устанавливается на 10-30% ниже минимального оклада по должности соответствующего руководителя.

8. Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы профессорско – преподавательского состава Академии

8.1. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания профессорско – преподавательского состава

8.1.1. Фонд оплаты труда профессорско – преподавательского состава (ППС) Академии формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и студентов и сложившейся средней ставки заработной платы ППС.

К профессорско – преподавательскому составу относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

8.1.2. Для работников из числа ППС установлена продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством – не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю.

8.1.3. Продолжительность ежегодного отпуска работников из числа ППС устанавливается в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации.

Работники Академии из числа ППС не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года. Длительный отпуск в зависимости от финансовых возможностей Академии может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможности оплаты такого отпуска принимается ректором Академии по рекомендации Ученого совета факультета.

8.1.4. Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений Академии – факультетов, кафедр и др. формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени, корректируется в течении учебного года и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

Штатное расписание формируется по каждой должности в разрезе соответствующих выплат и источникам финансирования, за счет которых они производятся.

8.1.5. Изменения в штатное расписание ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов по Академии и служебных записок с резолюцией ректора Академии.

8.1.6. Размеры минимальных должностных окладов ППС устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, принятым на Ученом совете.

Должностной оклад, отличный от минимального, может устанавливаться работнику ректором, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

8.1.7. Кроме должностного оклада работникам из числа ППС устанавливаются обязательные доплаты и надбавки, в том числе компенсационного характера, а также стимулирующие надбавки и премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, коллективным договором и настоящим Положением, а также Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), Положением о премировании (установлении поощрительных выплат), приказами по Академии.

8.1.8. Работникам из числа ППС помимо должностного оклада устанавливаются:

а). обязательные, компенсационные и стимулирующие выплаты и доплаты:

- доплата за наличие ученых степеней кандидата наук и доктора наук в размерах, определяемых действующими федеральными законами и нормативными правовыми актами. (Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, доплаты за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук включаются в размеры ставок почасовой оплаты труда);

- надбавка за занимаемую должность доцента в размере 40% к должностному окладу и за занимаемую должность профессора в размере 60% к должностному окладу. Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, доплаты за занимаемые должности доцента и профессора включены в размеры ставок почасовой оплаты труда;

- надбавка за интенсивность работы в должности декана от 50 до 100% должностного оклада;

- надбавка за исполнение обязанностей заместителя декана – 2000 рублей в месяц;

- надбавка за исполнение обязанностей заведующего кафедрой в размере 2000 рублей;

- надбавка за исполнение обязанностей зам.заведующего кафедрой – 1000 рублей;

- надбавка за исполнение ученого секретаря факультета – 1500 рублей

- педагогическим работникам среднего профессионального образования выплачиваются надбавки (в процентах от оклада) за выполнение следующих работ:

- * заведование цикловыми комиссиями – до 20 процентов;

- * классное руководство – до 20 процентов;

- * заведование кабинетом – до 15 процентов;

- * проверка письменных работ – до 15 процентов

- б) стимулирующие выплаты – в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), Положением о премировании (установлении поощрительных выплат), принятыми Ученым советом Академии с учетом мнения профкома работников Академии, утвержденными ректором Академии и объявленными приказом.;

- в) компенсационные выплаты – за дополнительный объем работ, связанный с совмещением профессий (расширение зоны обслуживания), за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время и другие компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за совмещение профессий для ППС производится по вакантным ставкам учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала при условии выполнения их обязанностей в течении рабочего времени.

8.1.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, Академия вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

8.2. Оплата труда преподавателей среднего профессионального образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04. 2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»

Тарификационный список преподавателей, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Академией самостоятельно.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей Академии устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

8.3. Почасовая оплата труда.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Академией самостоятельно и утверждаются приказом по Академии. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается Учебным управлением по филиалам и факультетам на учебный год, размеры почасовых ставок - ПЭО и утверждаются приказом ректора. В порядке исключения по разрешению ректора почасовой фонд оплаты труда факультетов может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям.

В этом случае он не должен превышать фонда заработной платы по вакантным должностям ППС и количества часов, установленных данному подразделению по имеющимся вакансиям. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора и в пределах фонда оплаты труда, установленного факультету. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится при условии возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации и утверждается приказом по Академии.

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

9. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания иных категорий персонала

а) научного, научно-вспомогательного;

б) административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала

9.1. Штатное расписание для всех категорий персонала работников Академии утверждается ректором на календарный год.

9.2. Штатное расписание персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов и т.п.

9.2.1. Для научного и научно-вспомогательного персонала штатное расписание формируется кроме того, в зависимости от потребности в количестве работников для выполнения научных программ и научной тематики, наличия финансовых средств в пределах утвержденных средств от приносящей доход деятельности.

Для выполнения НИРиОКР, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, Академия вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

9.3. Продолжительность рабочего времени для всех указанных категорий персонала устанавливается в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3.1. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в размере 28 (двадцать восемь) календарных дней, за исключением должностей, для которых продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска установлена постановлениями Правительства Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Академии и трудовым договором.

9.3.2. Работникам, выполняющим сезонные работы предоставляются оплачиваемые дни отпуска из расчета 2,33 рабочих дня за каждый месяц работы.

9.4. Размеры минимальных должностных окладов (ставок) перечисленных категорий персонала устанавливаются в соответствии с настоящим Положением принятом на Ученом совете.

Должностной оклад, отличный от минимального, может устанавливаться работнику ректором, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения, наделенного частичными полномочиями юридического лица по доверенности, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

9.5. Изменения к штатному расписанию Академии по всем указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Академии и служебных записок с резолюцией ректора Академии.

9.6. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

9.7. Работники вышеуказанных категорий персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

9.8. Перечисленным категориям персонала помимо должностного оклада (ставки) устанавливаются:

Обязательные выплаты:

Для научного и административно – управленческого персонала – доплата за наличие ученой степени доктора или кандидата наук, если это предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками в порядке и размерах, устанавливаемых действующими нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Стимулирующие выплаты – в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат), принятыми Ученым советом Академии по согласованию с профкомом работников Академии, утвержденными ректором Академии.

Компенсационные выплаты:

- доплата за дополнительный объем работ при совмещении профессий (расширении зоны обслуживания), кроме проректоров, главного бухгалтера Академии;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается на основании приказа ректора в подразделениях, работа в которых непосредственно связана с этой деятельностью;

- надбавка за работу во вредных условиях труда в размере 12% от должностного оклада на основе итогов проведенной аттестации рабочих мест;

- другие выплаты, предусмотренные трудовым кодексом Российской Федерации и действующими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

9.9. Особенности формирования и использования Фонда оплаты труда НИС устанавливается в Положении по оплате труда этого подразделения. Данное Положение не должно вступать в противоречие с Положением по оплате труда Академии, но должны содержать особенности оплаты труда научных работников и работников из числа научно – вспомогательного персонала.

Положение утверждается ректором в порядке, предусмотренном в положении о научном подразделении Академии, согласовывается с профсоюзным комитетом и проректором по науке, визируется у проректора по экономике, начальника УБУФКиП и начальника юридического отдела.

10. Совместительство и нештатная оплата труда

10.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

Общий объем работы работника Академии с учетом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

На работающих по совместительству не распространяются положения и правила, предусмотренные Положением о порядке установления стимулирующих надбавок (доплат) и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат). При условии установления совместителям нормированных заданий оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

10.2. Нештатная оплата труда

Для обеспечения связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, выполнения временных, в том числе сезонных, работ Академия вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В этом случае в трудовом договоре указывается объем поручаемой работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда и не указывается должность, на которую привлекается работник.

11. Порядок установления размера дополнительных выплат работникам Академии

11.1. Обязательные и компенсационные выплаты

11.1.1. Обязательные и компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются в размерах, определяемых действующими законодательными и нормативными актами. Указанные выплаты устанавливаются также коллективным договором, приказами ректора и настоящим Положением в размерах не менее установленных нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Размеры доплаты за работу в праздничные дни, за выполнение сверхурочных работ, за работу в ночное время определяются Трудовым кодексом РФ и коллективным договором, за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) определяются по соглашению сторон. Размеры обязательных выплат, предусмотренных работникам Академии, определяются в коллективном договоре либо в приказе ректора Академии на основании решения Ученого совета.

11.1.2. При установлении размера обязательной дополнительной выплаты (доплата за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания, за дополнительный объем работы и др.) для конкретного работника определяется руководителем структурного подразделения. На имя ректора от руководителя структурного подразделения подается служебная записка с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) и указанием ее размера, записка предварительно визируется в УБУФКиП на предмет наличия средств, затем с разрешения ректора Управлением кадров издается приказ по Академии. При этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности, должен дать свое согласие в письменном виде.

11.1.3. Доплаты за работу во вредных условиях труда устанавливаются по итогам проведенной аттестации рабочих мест, на основании приказа по Академии и при условии наличия утвержденного Перечня подразделений и конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда. Перечисленные документы готовятся отделом охраны труда и техники безопасности.

11.2. Стимулирующие выплаты

11.2.1. Стимулирующие выплаты в Академии являются:

Стимулирующие надбавки (доплаты), выплачиваемые в соответствии с действующим Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат), принятыми Ученым советом Академии по согласованию с профкомом работников Академии, утвержденным ректором Академии.

11.3. Социальные выплаты

Социальные выплаты назначаются в виде:

а) материальной помощи на основании служебной записки на имя ректора Академии (руководителя структурного подразделения, наделенного частичными полномочиями юридического лица по доверенности). Служебная записка согласовывается с председателем профкома и в УБУФКиП (на предмет наличия финансовых средств). При положительной резолюции ректора Академии (руководителя структурного подразделения, наделенного частичными полномочиями юридического лица по доверенности) бухгалтерия производит начисление и выплату суммы материальной помощи работнику.

Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, обеспечение летнего отдыха, другие ситуации);

б) выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию на основании служебной записки руководителя подразделения на имя ректора с согласующей визой председателя профкома и УБУФКиП (на предмет наличия финансовых средств). При наличии положительной резолюции ректора Управлением кадров издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию.

12. Порядок формирования фонда стимулирующих выплат для подразделений Академии

Порядок формирования фонда стимулирующих выплат для подразделений Академии устанавливаются отдельным приказом по Академии по согласованию с профкомом работников.

Работникам при условии выполнения дополнительного объема работ, связанного с организацией, обслуживанием и обеспечением внебюджетной деятельности Академии производится доплата из внебюджетных поступлений. Размеры доплаты устанавливаются приказом по Академии, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с визой УБУФКиП и положительной резолюцией ректора.

13. Формирование фонда оплаты труда структурного подразделения Академии

Фонд оплаты труда (ФОТ) структурных подразделений Академии, наделенных полномочиями юридического лица по доверенности ректора, включает в себя:

1. Нормативный фонд оплаты труда подразделения

Нормативный фонд оплаты труда подразделения в свою очередь состоит из:

1. ФОТ по должностным окладам по штатному расписанию и тарификационным спискам подразделения.
2. ФОТ для выплаты обязательных надбавок и доплат согласно нормативным актам.
3. ФОТ для выплаты обязательных надбавок, предусмотренных коллективным договором.
4. Компенсационных выплат, зафиксированных в штатном расписании подразделения.
5. Нормативного фонда оплаты труда структурного подразделения для выплаты стимулирующих надбавок в соответствии с порядком, установленным отдельным приказом ректора.

Месячная величина нормативного фонда оплаты труда подразделения может корректироваться и уточняться УБУФКиП на основании изменений в штатном расписании и на основании служебных записок с резолюцией ректора о дополнительном выделении (или уменьшении) ФОТ, а также в связи с выходом законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

II. Фонд оплаты труда, выделяемый ректором (Фонд ректора) для установления стимулирующих надбавок на определенный срок конкретным работникам Академии за:

- высокий профессионализм и качество работы;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- качественное выполнение дополнительного объема работы;
- качественное выполнение конкретного объема работы, выполняемого по заданию ректора;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения ;
- другие виды надбавок.

III. Фонд оплаты труда, выделяемого ректором (Фонд ректора) для целевого стимулирования работников или группы работников на определенный срок (дополнительный ФОТ для установления стимулирующих надбавок) за:

- качественное выполнение дополнительного объема работы;
- интенсивность труда при выполнении особо важного или сложного вида работ;
- интенсивность труда при выполнении работ, связанных с внедрением новой техники и новых технологий;
- другие виды надбавок.

IV. Фонд оплаты труда для установления поощрительных выплат разового характера в подразделении в соответствии с критериями, предусмотренными в Положении о премировании (установлении поощрительных выплат)

V. Фонд почасовой оплаты труда, уточняемый в зависимости от объема фактически выполненной работы.

VI/ Фонд оплаты труда для выплаты материальной помощи и социальных выплат.

Фонд оплаты труда (ФОТ) структурных подразделений, не наделенных полномочиями юридического лица, формируется на основании утвержденного штатного расписания и фондов стимулирующих и компенсационных надбавок, зафиксированных в штатном расписании в размерах, установленных настоящим Положением и утвержденных ректором.

ФОТ структурных подразделений может уточняться УБУФКиП в связи с изменениями штатного расписания, на основании служебных записок с резолюцией ректора, а также в связи с принятыми законодательными и нормативными актами Российской Федерации содержащими нормы трудового права.

14. Особенности использования Фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности Академии

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются Академией (ее структурными подразделениями) на выплаты стимулирующего характера.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В трудовом договоре указывается не занимаемая должность, а только объем работы (задания), размер оплаты труда и срок, на который заключен трудовой договор.

15. Заключительная часть

Академия имеет право вносить дополнения и изменения в отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на заседании Ученого совета Академии и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Академии

Настоящее Положение может быть отменено только решением Ученого совета Академии.

**Минимальные размеры окладов работников Академии
на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ
утвержденных приказами Минздравсоцразвития России**

1. Минимальные размеры окладов работников высшего и дополнительного образования Академии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №217н:

должности, отнесенные к ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	3800	рублей
должности, отнесенные к ПКГ должностей работников профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений:	5000	рублей

1.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – устанавливается работникам высшего и дополнительного образования в следующем максимальном размере:

ПКГ административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15
ПКГ профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,50
5 квалификационный уровень	0,90
6 квалификационный уровень	1,20

Для должностей доцента и профессора устанавливается повышающий коэффициент 0,4 и 0,6 соответственно.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2. Минимальные размеры окладов работников среднего профессионального образования Академии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н:

должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:	3000	рублей
должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	3300	рублей
должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников:	4000	рублей

должности, отнесенные к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	4330	рублей
---	------	--------

2.1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – устанавливается всем работникам среднего профессионального образования в следующем максимальном размере:

ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,07
ПКГ педагогических работников	
1 квалификационный уровень	0,07
2 квалификационный уровень	0,20
3 квалификационный уровень	0,40
4 квалификационный уровень	0,50
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	0,07
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,25

3. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности служащих Академии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н:

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	2400	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	2600	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	2800	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	4330	рублей

4. Минимальные размеры окладов работников внутреннего водного транспорта, занимающих должности в Академии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008 № 392н:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников внутреннего водного транспорта второго уровня»	2400	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников внутреннего водного транспорта третьего уровня»	3600	рублей

5. Минимальные размеры окладов работников культуры, занимающих должности в Академии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №570:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	3250	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	4155	рублей

6. Минимальные размеры окладов работников медицины, занимающих должности в Академии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 №526:

должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал 1 уровня»	3600	рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	4350	рублей

7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2000	рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2200	рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2300	рублей;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2400	рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2400	рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2500	рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2500	рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2600	рублей.