



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Удмуртский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «УдГУ», УдГУ, ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»)

П Р И К А З

01 июля 2022

г. Ижевск

№ 890/01-01-04

О введении в действие Положения об оплате труда Удмуртского государственного университета

В связи с приведением в соответствие локальной нормативной базы действующему законодательству Российской Федерации по труду, на основании решения Ученого совета УдГУ от 28.06.2022, протокол №8,

п р и к а з ы в а ю:

1. Ввести в действие с 1 сентября 2022 года Положение об оплате труда Удмуртского государственного университета (далее – Положение).

2. Начальнику управления информационных технологий и телекоммуникация В.Л.Шурминой разместить настоящее Положение на сайте Университета в разделе «Нормативная база УдГУ», подраздел «Система оплаты труда».

3. Директорам институтов, директору МКПО, руководителям структурных подразделений ознакомить с настоящим Положением:

- в срок до 31 августа 2022 года действующих работников под подпись с записью в Журнале ознакомления работников с изменениями, внесенными в локальные нормативные акты, и вновь принятыми локальными нормативными актами (форма №2);

- вновь принимаемых работников под подпись, при приеме на работу, с записью в Журнале ознакомления работников с локальными нормативными актами (форма №1).

4. Распространить действие вновь принятого Положения на филиалы Университета.

5. Не применять Положение об оплате труда в Удмуртском государственном университете, утвержденное решением Ученого совета УдГУ от 06 мая 2014 г., протокол № 4, введенное в действие приказом ректора университета от 15 мая 2014 г. №606/01-04.

6. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на проректора по ЭиП Г.Н.Васильеву.

Ректор

Г.В.Мерзлякова

СОГЛАСОВАНО

Проректор по ЭиП

Начальник УКиДО

Начальник ПБФУ

Начальник ЮО

Председатель первичной организации
работников УдГУ Профсоюза работников
народного образования и науки РФ



Г.Н.Васильева

Т.Н.Макарова

Н.Н. Киселева

Е.Ю.Маратканова

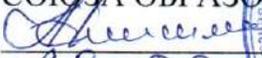
А.Е.Анисимов

Приказ подготовлен Планово-бюджетным финансовым управлением

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Удмуртский государственный университет»

УТВЕРЖДЕНО:

Председатель ППОР
УДГУОБЩЕРОССИЙСКОГО
СОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

Анисимов А.Е.
«28» 06 2022 года



УТВЕРЖДЕНО:

Ученым советом протокол № 8
«28» 06 2022 года.
Ректор ФГБОУ ВО «Удмуртский
государственный университет»,
председатель Ученого совета

Г.В.Мерзлякова



Приложение к коллективному договору
Удмуртского государственного университета

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда Удмуртского государственного университета

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» (далее по тексту - «Университет», «УдГУ», учреждение).

Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников за счет средств субсидий, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий, грантов, в форме субсидий, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

1.2. Положение об оплате труда работников УдГУ по видам экономической деятельности "Образование", "Научные исследования и разработки", "Деятельность в области здравоохранения", "Деятельность по уходу с обеспечением проживания", "Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений" и "Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры" (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей университета.

1.3. Положение разработано также в соответствии со следующими нормативными актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.01. № 197-ФЗ;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Приказом Минздравсоцразвития от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказом Минздравсоцразвития от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 70;
- 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 Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 71;
- Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 72;
- Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры» утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 73;

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

- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (далее - Отраслевое соглашение);

- Уставом ФГБОУВО “Удмуртский государственный университет”;

- Коллективным договором ФГБОУВО “Удмуртский государственный университет” (далее - Коллективный договор) и иными локальными актами Университета.

1.4.Термины и понятия, используемые в настоящем Положении:

«Заработная плата (оплата труда работника)»

Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Средняя заработная плата

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя независимо от источников этих выплат.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Расчет средней заработной платы производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и приказом Минэкономразвития РФ и Федеральной службы государственной статистики от 24 ноября 2021 г. № 832.

Минимальный размер оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда – устанавливается федеральным законом.

Минимальный оклад

Минимальный размер оклада – минимальный оклад, установленный по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ).

Должностной оклад

Это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей. Размер должностного оклада определяется Университетом самостоятельно.

Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада по ПКГ на повышающий коэффициент.

Персональный оклад

Персональный оклад определяется путем умножения должностного оклада на персональный повышающий коэффициент.

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

Выплаты компенсационного характера

Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера

Доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на повышение заинтересованности, инициативности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, повышения своей квалификации.

Стимулирующие доплаты и надбавки, как правило, персоналицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Премия

Выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками университета и работодателем.

Основные работники

Работники, для которых Университет является основным местом работы.

Работники - внутренние совместители

Основные работники Университета, привлекаемые для выполнения дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами Университета при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

Работники - внешние совместители

Работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности университета в соответствии с его уставными задачами.

Условия работы совместителей регулируется трудовым законодательством.

1.5. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, предоставляемых Университету в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (далее - «субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания»); субсидий, предоставляемых из федерального бюджета в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации (далее - «целевая субсидия»); грантов, в форме субсидий, предоставляемых из федерального бюджета в соответствии с пунктом 4 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации (далее - «грант, в форме

субсидии»); поступлений от оказания университетом услуг (выполнения работ), предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе в соответствии с Уставом Университета (далее – «средств от приносящей доход деятельности»); иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.6. Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.7. Система оплаты труда в университете, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается Коллективным договором УдГУ, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Университета, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников Удмуртского государственного университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - «ППОР УДГУ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ», «профсоюзная организация работников Университета», «профсоюзная организация»).

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников формируется из финансового обеспечения университета.

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

1.9. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников университета, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников университета, 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, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный N 4963), оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.11. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации без учета районного коэффициента, начисляемого в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням) не могут быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

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

1.13. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда Университета.

1.14. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.15. 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.

1.16. Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме одним из двух способов:

- наличными через кассу Университета;
- перечислением на лицевой счет работника в банке.

1.17. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих выплат. Заработная плата работников Университета максимальными размерами не ограничивается.

1.18. Порядок и размеры индексации заработной платы определяются положениями федерального законодательства.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Оплата труда работников Университета состоит из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- отраслевого соглашения;
- систем нормирования труда, определенных работодателем по согласованию с профсоюзной организацией работников Университета или установленных коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).
- наличия согласования с выборным органом ППОР УДГУ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год за счет всех источников финансирования:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- целевых субсидий;
- грантов, в форме субсидий;
- средств от приносящей доход деятельности;
- иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников Университета состоит из:

- фонда оплаты труда по штатному расписанию;
- фонда, направляемого на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Коллективным договором УдГУ и Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ, иных локальных нормативных актов;
- выплат компенсационного характера;
- материальной помощи и иных социальных выплат.

2.1.4. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации

от 29 июня 2016 г. N 755и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. N 234.

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

2.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.6. Университет на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу образует оклад (должностной оклад).

2.1.7. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.1.8. Минимальные размеры окладов по ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов по ПКГ и размеры окладов (должностных окладов) фиксируются в Приложениях к настоящему Положению:

- приложение № 1 – профессионально-квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 217н);
- приложение № 2 – профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала работников высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 217н);
- приложение № 3 – профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (приказ Минздравсоцразвития РФ от 27 февраля 2012 г. № 165н);
- приложение № 4 – профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 года № 570);
- приложение № 5 – профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок (приказ Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 года № 305н);
- приложение № 6 – профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н);
- приложение № 7 – профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н);
- приложение № 8 – профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н);

- приложение № 9 – профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (приказ Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007 г. № 526);
- приложение № 10 – профессиональные квалификационные группы должностей работников военизированной и сторожевой охраны (приказ Минздравсоцразвития РФ от 21 мая 2008 г. № 235н);
- приложение № 11 – профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации (приказ Минздравсоцразвития от 18 июля 2008 г. № 342н);
- приложение № 12 – профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства (приказ Минздравсоцразвития от 17 июля 2008 г. № 339н);
- приложение № 13 – профессиональные квалификационные группы должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития от 14 марта 2008 г. № 121н);
- приложение № 14 – профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (приказ Минздравсоцразвития РФ от 27 мая 2008 г. № 242н);
- приложение № 15 – размеры должностных окладов по должности «Специалист в сфере закупок» (приказ Минтруда РФ от 10 сентября 2015 г. № 625н);
- приложение № 16 – Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 марта 2013 г. №119н);
- приложение № 17 – Размеры должностных окладов по должности "Секретарь-администратор", (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 г. №276н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией");
- приложение № 18 – Размеры должностных окладов по должности "Сварщик", (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 ноября 2013 г. №701н "Об утверждении профессионального стандарта "Сварщик");
- приложение № 19 – Размеры должностных окладов по должности "Ассистент по оказанию технической помощи", (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 г. №351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья");
- приложение № 20 – Размеры должностных окладов по должности ""Специалист по управлению корпоративной недвижимостью"", (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 февраля 2018 г. №49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности").

2.1.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, ученой степени, ученого звания право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома. При получении ученого звания профессора и доцента – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о присвоении ученых званий профессора и доцента и выдаче аттестатов о присвоении ученых званий.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.10. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Университета устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

2.1.11. Работнику Университета может быть установлен персональный повышающий коэффициент к его должностному окладу по соответствующему квалификационному уровню ПКГ с учетом его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Университете и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Университета по представлению руководителя структурного подразделения персонально в отношении конкретного работника и утверждается приказом ректора.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен как на определенный период времени, так и на неопределенное время.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен как отдельному работнику, так и структурному подразделению, учитывая важность работы данного подразделения для выполнения функций Университета.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.1.12. Тарифная ставка рассчитывается путем деления годового окладного фонда на норму рабочего времени в календарном году.

Тарифная ставка за работу в ночное время увеличивается в соответствии с Коллективным договором

Размер тарифных ставок утверждаются приказом ректора по согласованию по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников Удмуртского государственного университета.

2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с

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

2.2.2. Виды компенсационных выплат устанавливаются в Университете в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, приказах Минздравсоцразвития РФ, настоящем Положении и коллективном договоре:

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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, в том числе оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также выходные и нерабочие праздничные дни, проведенные в командировке);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, процентная надбавка за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны;

д) иные компенсационные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822.

2.2.3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте наличие вредных и опасных факторов не установлено, то повышение оплаты труда не производится.

2.2.3.2. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

а) районные коэффициенты;

б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;

г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 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.

2.2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей):

-доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при

совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, либо при наличии вакантной ставки без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается:

а) в размере не более 50% должностного оклада отсутствующего работника за тот же период:

- на период очередного отпуска;
- на период временной нетрудоспособности;

б) на период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет, до 3-х лет - в размере 100 % оклада отсутствующего работника;

в) на период наличия вакантной ставки в подразделении в связи с увольнением работника в размере 100% оклада до приема на работу нового работника, но не более, чем на полгода.

В сумме объем работы по основной должности, определенной трудовым договором и дополнительной работы, выполняемой сверх трудового договора не может превышать 1,5 ставки.

2.2.3.4. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью университета по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, институтами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя директора института (декана факультета) (по различным видам деятельности), заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Размеры выплат компенсационного характера, перечисленными в абз. 2 подп. 2.2.3.4. устанавливаются приказом ректора по согласованию с профсоюзной организацией работников УдГУ.

2.2.3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам

устанавливаются Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзной организацией работников УдГУ.

2.2.3.6. Оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в выходные и нерабочие праздничные дни, проведенные в командировке производятся работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам: в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Оплата в повышенном размере работнику полагается за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, проведенные в командировке в случае, если он в этот день:

- работал;
- выехал в командировку, вернулся из командировки либо находился в пути к месту командировки или обратно.

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

2.2.3.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.2.3.8. Процентная надбавка за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

Размеры надбавок, указанных в подп. 2.2.3.7. и 2.2.3.8. устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.2.4. Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных Коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Отраслевым соглашением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу в

соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

2.3.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

2.3.3. Наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера в Университете устанавливаются Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в Удмуртском государственном университете, иными локальными актами.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Университета осуществляются на основании приказа ректора Университета принимаемым по согласованию с профсоюзной организации работников УдГУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности университета на очередной календарный год.

2.3.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УНИВЕРСИТЕТА

3.1. Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

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

3.3. Оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада ректора приказами по Университету.

3.4. Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору Университета

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

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

3.7. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 2.2. Положения в зависимости от условий труда.

3.8. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда.

3.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, проректоров, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н.

IV. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

4.1. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается приказом ректора Университета.

При изменении окладов по ПКГ, формируется новое штатное расписание, которое также утверждается приказом ректора.

После утверждения штатного расписания оно имеет силу приказа.

Изменения и дополнения в утвержденное штатное расписание вносятся планово-бюджетным финансовым управлением (ПБФУ) Университета на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, согласованных с проректором, курирующим соответствующее направление деятельности. Изменения в штатное расписание утверждаются ректором.

Утвержденные ректором изменения штатного расписания имеют силу приказа.

Штатное расписание филиалов университета утверждается ректором по представлению директора филиала, согласованного с ПБФУ.

4.2. Порядок формирования штатного расписания Университета:

В Университете предусматриваются должности педагогических, научных, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников, которые включаются в штатные расписания университета по соответствующим категориям: профессорско-преподавательский персонал, научный персонал, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, прочий обслуживающий персонал.

Штатное расписание по категориям персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета: филиал, факультет, институт, кафедра, лаборатория, отдел, управление, библиотека, представительство и др. в соответствии с Уставом Университета.

4.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (ППС), институтов (факультетов – предлагаю исключить) и кафедр Университета, педагогических работников (ПР) МКПО, ИДПО и других структурных подразделений формируется ПБФУ по согласованию с учебно-методическим управлением, директорами институтов (факультетов), заведующими кафедрой, руководителями структурных подразделений в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя. Штатное расписание ППС и ПР утверждается ректором Университета по представлению проректора по учебной работе и внешним связям по состоянию на 1 сентября очередного учебного года.

Изменения к штатному расписанию ППС и ПР на текущий учебный год вносятся на основании представлений заведующих кафедрами, директоров институтов (деканов факультетов), директором МКПО, директором ИДПО и руководителями других структурных подразделений по согласованию с проректором по учебной работе и внешним связям и утверждаются ректором Университета.

4.4. Штатное расписание научного, административно-управленческого (АУП), учебно-вспомогательного (УВП), прочего обслуживающего (ПОП) Университета на календарный год утверждается ректором по представлению проректора по соответствующему направлению деятельности по состоянию на 1 января очередного календарного года.

Штатное расписание перечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной Ученым советом структурой Университета, в зависимости от реальных потребностей подразделений, (нормативов численности учебно-вспомогательного, инженерно-технического персонала институтов), объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом Университета структурой управления.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанным категориям персонала вносятся на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с проректором по соответствующему направлению деятельности и утверждаются ректором Университета.

4.5. Штатное расписание научного персонала утверждается ректором по представлению проректора по научной работе и программам стратегического развития Университета на календарный год в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ и тематики, а также наличия финансирования.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанной категории персонала вносятся на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с проректором по научной работе и программам стратегического развития и утверждаются ректором Университета.

4.6. Для выполнения различных видов учебной работы (учебных занятий), могут привлекаться штатные сотрудники университета (в свободное от основной работы время) или специалисты других организаций на условиях почасовой оплаты труда в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, фармацевтических работников и работников культуры.». Объем учебной нагрузки на

условиях почасовой оплаты не может превышать 300 часов в учебном году. Ставки почасовой оплаты для проведения учебных занятий с обучающимися нормативных сроков обучения рассчитываются исходя из средней нагрузки, установленной в вузе, и размера оклада соответствующей преподавательской должности и утверждаются приказом ректора. В ставки почасовой оплаты не включается оплата за отпуск. В отдельных случаях, при привлечении к работе на условиях почасовой оплаты высококвалифицированных специалистов со стажем научно-педагогической либо практической работы более 10 лет, профессорско-преподавательского состава ведущих вузов России могут применяться индивидуальные ставки почасовой оплаты. Порядок приема на работу на условиях почасовой оплаты труда, объем учебной нагрузки и размер оплаты часа устанавливается приказом ректора по согласованию с профсоюзной организацией работников Университета.

Ставки почасовой оплаты труда для проведения учебных занятий с обучающимися ускоренных сроков обучения рассчитываются исходя из объема учебной нагрузки по образовательной программе и стоимости обучения, установленной в соответствии с главой 6 Порядка предоставления платных образовательных услуг в ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет».

4.7. Для руководства педагогической практикой обучающихся привлекаются преподаватели общеобразовательных школ на основании договоров гражданско-правового характера. В договоре определяется объем часов, размер ставки почасовой оплаты, иные условия выплат. Ставка почасовой оплаты для руководителей педагогической практикой обучающихся устанавливается приказом ректора.

4.8. Для обеспечения учебных занятий в Институте искусств и дизайна УдГУ могут привлекаться демонстраторы пластических поз на основании договоров гражданско-правового характера. Ставки почасовой оплаты демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются в зависимости от сложности позы в размере 0,01-0,02 от минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации

V. ФОРМИРОВАНИЯ И РАСХОДОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Источниками формирования фонда оплаты труда по научно-исследовательской деятельности являются:

- субсидия, предоставляемая из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- субсидии, предоставляемой из федерального бюджета в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации;
- гранты в форме субсидии из федерального бюджета в рамках реализации Федеральных целевых программ;
- гранты Российского Фонда Фундаментальных исследований и Российского Научного Фонда;
- гранты Правительства Российской Федерации для осуществления поддержки научных исследований, проводимых под руководством ведущих ученых в российских образовательных учреждениях высшего профессионального образования;
- гранты в форме субсидии, предоставляемой из федерального бюджета в соответствии с пунктом 4 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации;

- финансирование региональных проектов Министерством образования и науки Удмуртской Республики;
- гранты Президента Российской Федерации;
- финансирование из других министерств и ведомств РФ;
- софинансирование со стороны Правительства УР и Администрации муниципальных образований НИР, выполняемых в рамках государственных, отраслевых или международных программ;
- софинансирование из собственных средств университета НИР, выполняемых в рамках государственных, отраслевых или международных программ;
- финансирование НИР по грантам из различных фондов (в т.ч. зарубежных и международных);
- финансирование НИР по хозяйственным договорам с различными организациями, предприятиями, учреждениями;
- средства, полученные за оказание услуг научными подразделениями, группами или отдельными сотрудниками Университета.

5.2. Формирование фонда оплаты труда по научно-исследовательской деятельности:

5.2.1. Фонд оплаты труда по проектам государственного задания формируется проректором по научной работе и программам стратегического развития совместно с руководителями научных проектов, в соответствии с:

- Федеральным законом «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 N 127-ФЗ,

- Постановлением Правительства РФ от 26.06.2015 N 640 «О порядке формирования государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания»,

- Постановлением Правительства РФ от 30.12.2018 N 1781 «Об осуществлении федеральным государственным бюджетным учреждением «Российская академия наук» научного и научно-методического руководства научной и научно-технической деятельностью научных организаций и образовательных организаций высшего образования, а также экспертизы научных и научно-технических результатов, полученных этими организациями, и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (вместе с «Правилами осуществления федеральным государственным бюджетным учреждением «Российская академия наук» научного и научно-методического руководства научной и научно-технической деятельностью научных организаций и образовательных организаций высшего образования, а также экспертизы научных и научно-технических результатов, полученных этими организациями»),

- Приказом Минобрнауки России от 21.03.2019 N 15н «Об утверждении Порядка проведения федеральным государственным бюджетным учреждением «Российская академия наук» оценки и подготовки им заключений по проектам тематики научных исследований, включаемых в планы научных работ, проектам планов научных работ научных организаций и образовательных организаций высшего образования, осуществляющих научные исследования за счет средств федерального бюджета, в части научной и научно-технической деятельности, а также форм проекта тематики научных исследований и проекта плана научных работ таких организаций, заключения федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук» по проектам тематики научных исследований, включаемых в планы научных работ, проектам планов научных работ научных организаций и образовательных организаций высшего образования, осуществляющих научные

исследования за счет средств федерального бюджета, в части научной и научно-технической деятельности, а также критериев и показателей, используемых при проведении такой оценки и подготовке таких заключений».

5.2.2. Фонд оплаты труда по научным программам и грантам формируется руководителем соответствующего проекта в соответствии с утвержденной фондом либо проректором по научной работе и программам стратегического развития сметой;

5.2.3. Фонд оплаты по хозяйственным договорам формируется руководителем темы, исходя из договорной цены с учетом материальных затрат и необходимых налоговых отчислений, и закрепляется в смете, утверждаемой проректором по научной работе и программам стратегического.

5.3. Фонд оплаты труда используется:

- на оплату труда штатных работников, включая совместителей (научных сотрудников, инженерно-технического персонала, вспомогательного персонала) в соответствии со штатным расписанием с учетом надбавок и доплат, установленных в соответствии с действующими нормативными актами;

- на установление выплат стимулирующего характера работникам Университета, принимающих участие в выполнении научной темы;

- на оплату труда членов Временных творческих коллективов (ВТК) или отдельных лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера.

5.4. Научные коллективы, выполняющие научно-исследовательские работы по той или иной теме или проекту (коллективы научных подразделений, отделов, лабораторий или научных групп, временные творческие коллективы) могут включать:

- основных штатных работников, для которых работа по данной тематике является основной;

- совместителей из числа профессорско-преподавательского, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и иного персонала, аспирантов и обучающихся;

- работников университета, оплата участия в реализации тем или проектов которых осуществляется в виде стимулирующих выплат;

- лиц, выполняющих конкретные задания на условиях договоров гражданско-правового характера.

К выполнению работ на условиях совместительства или по договорам гражданско-правового характера могут привлекаться лица сторонних организаций.

Состав научного коллектива, выполняющего ту или иную работу, может быть постоянным на весь период выполнения работ или может меняться в зависимости от характера работы или условий, предусмотренных договором (соглашением).

5.5. Руководитель научно-исследовательской работы несет ответственность за:

- учет рабочего времени основных штатных работников и совместителей;

- выполнение работы в установленные сроки;

- качество выполняемой работы членами временных творческих коллективов или отдельными исполнителями, выполняющими работы по договорам гражданско-правового характера;

- приемку результатов работ исполнителей;

- за распределение фонда оплаты труда среди исполнителей проекта в соответствии с условиями договора (соглашения) и утвержденной сметы;

- своевременное оформление трудового договора или договора гражданско-правового характера с исполнителями.

5.6. Заработная плата научных сотрудников состоит из оклада, установленного по соответствующей ПКГ, повышающих персональных коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. №597.

VI. ОПЛАТА ТРУДА НА ОСНОВЕ ДОГОВОРОВ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Вознаграждение лицам за выполнение работ, оказание услуг на основании заключенных договоров гражданско-правового характера, выплачивается на условиях и в размерах, предусмотренных договором.

6.2. Заключение договоров гражданско-правового характера (как правило, договоров подряда или договоров о возмездном оказании услуг), предметом которых является выполнение работ, оказание услуг возможно при наличии следующих условий:

- работа не связана с выполнением трудовых обязанностей по занимаемой должности;
- работа не требует подчинения внутреннему трудовому распорядку;
- работа не может быть выполнена штатными работниками в рамках заключенных трудовых договоров;
- работа носит разовый характер, определенный временным интервалом;
- работа не требует введения постоянной штатной должности и заключения с работником трудового договора.

6.3. Договоры гражданско-правового характера могут быть заключены как с работниками Университета, так и с физическими лицами, не состоящими с УдГУ в трудовых отношениях. Заключение договоров гражданско-правового характера с работниками Университета возможно при условии, если выполнение обязанностей по гражданско-правовому договору не препятствует выполнению обязанностей работника по трудовому договору и не совпадают с трудовой функцией работника.

VII. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

7.1. Особенности оплаты труда преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (преподаватели СПО), связаны с особенностями определения их учебной нагрузки и исчисления размера оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы в год.

7.2. Размер ставки заработной платы преподавателей устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. N 1601н .

Размер ставки заработной платы преподавателей является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год в соответствии с пунктом 2.8.2 приложения N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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"

Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы является нормируемой частью педагогической работы преподавателей СПО, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им годовой объем учебной нагрузки. Верхний предел учебной нагрузки установлен в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

7.3. На начало учебного года размер средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки определяется исходя из установленного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа.

Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

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

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

7.4. В случае если учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения N 2 к Приказу N 1601, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится помесечно или в конце учебного года.

7.5. Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается

дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

В случае если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты труда преподавателей.

7.6. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения N 2 к Приказу N 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

7.7. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников среднего профессионального образования применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год при оплате привлекаемых в университет для педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов); в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются университетом самостоятельно.

7.8. За выполнение преподавателями дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно пункту 2.3 приложения к приказу Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности преподавателей, но непосредственно связанных с образовательным процессом среднего профессионального образования включаются:

- заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями;
- руководство предметными (цикловыми) и методическими комиссиями;
- проверка письменных работ преподавателями СПО по предметам: «Русский язык», «Математика», «Физика», «Литература»;
- кураторство.

Размеры выплат компенсационного характера преподавателям СПО за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, указываются в тарификационном списке.

Компенсационные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

- за заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями – 10% от размера ставки заработной платы;

- за руководство предметными (цикловыми) или методическими комиссиями – 30% от размера ставки заработной платы;

- за проверку письменных работ устанавливается в размере 10% от средней месячной оплаты, за фактический годовой объём учебной нагрузки по предметам: «Русский язык», «Математика», «Физика», «Литература»;

- педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается:

- ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей в соответствии с Постановления Правительства Российской Федерации от 07.07.2021 № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации». Выплаты осуществляются за счет средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

- 11% от размера ставки заработной платы;

7.9. Преподавательскому составу СПО, также устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук – 15% от размера ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук – 30% от размера ставки заработной платы;

- почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования», или почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 1690 руб. пропорционально доле занимаемой ставки по основной должности

- за государственные награды республиканского уровня: «Заслуженный работник образования Удмуртской Республики», «Заслуженный учитель Удмуртской Республики» – 1550 руб. пропорционально доле занимаемой ставки по основной должности. Выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности колледжа;

7.10. Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат преподавателям СПО регламентируются соответствующими разделами настоящего Положения.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работникам Университета при наличии средств по фонду оплаты труда может выплачиваться материальная помощь и 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, наград Удмуртской Республики).

8.2. Условия, порядок и размеры оказания материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам Университета определяются "Положением о порядке и

условиях оказания материальной помощи работникам ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», с учетом мнения профсоюзной организации работников.

8.3. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам Университета принимается ректором после рассмотрения комиссией по социальному страхованию мотивированного письменного заявления работника, проректора или главного бухгалтера Университета и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

8.4. Порядок оплаты труда, установленный в Университете для работников подразделений, оплата труда которых финансируется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, полностью распространяется на работников Университета, оплата труда которых финансируется за счет средств от приносящей доход деятельности Университета.

Штатное расписание работников Университета, оплата труда которых финансируется за счет средств от приносящей доход деятельности, утверждается ректором на календарный год в пределах поступивших средств и утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности по видам деятельности в разрезе утвержденной структуры Университета.

8.5. Настоящее Положение, включая приложения к ним, является Приложением к Коллективному договору ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет».

8.6. Настоящее Положение, дополнения и изменения к ним согласовываются с профсоюзной организацией, рассматриваются на Ученом совете Университета и утверждаются сторонами Коллективного договора.

8.7. Ректор, Ученый совет, профсоюзный комитет имеют право выходить с предложением от стороны Работодателя - принять изменения о внесении изменений, дополнений настоящего Положения, не противоречащих действующему законодательству и Коллективному договору УдГУ.

8.8. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом локальные нормативные акты, устанавливающие или изменяющие систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, систему доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования. При подготовке служебной записки об установлении стимулирующих или премиальных выплат учитывается мнение представителя работников соответствующего структурного подразделения, а именно – служебная записка визируется представителем работников. Порядок избрания представителя работников структурного подразделения определяется Коллективным договором УдГУ.

8.9. Ректор Университета может делегировать руководителям обособленных структурных подразделений Университета (филиалов) полномочия по определению размеров компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых обособленными структурными подразделениями на оплату труда.

Размеры стимулирующих выплат директорам филиалов Университета определяются ректором.