

Председатель
Первичной организации Белгородской
региональной организации
профессионального союза работников
народного образования и науки РФ
«Профорганизация Белгородского
государственного национального
исследовательского университета»



В.К.Тимофеев

Приложение №2

к Коллективному договору между
администрацией и коллективом
работников федерального
государственного автономного
образовательного учреждения высшего
образования «Белгородский
государственный национальный
исследовательский университет» на
2021 - 2023 годы

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГАОУ ВО «БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- 1.1.1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
 - 1.1.2. Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - 1.1.3. Федеральным Законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
 - 1.1.4. Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
 - 1.1.5. Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»,
 - 1.1.6. Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,
 - 1.1.7. Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»,
 - 1.1.8. Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол №13,
 - 1.1.9. Межотраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, зарегистрированным в Роструде 16.07.2021,
 - 1.1.10. Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, зарегистрированным в Роструде 18.05.2021,
 - 1.1.11. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от

22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,

1.1.12. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 № 64 «Об установлении предельного уровня 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)»,

1.1.13. Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»,

1.1.14. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»,

1.1.15. Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н.

1.1.16. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»,

1.1.17. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»,

1.1.18. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,

1.1.19. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»,

1.1.20. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»,

1.1.21. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»,

1.1.22. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»,

1.1.23. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»,

1.1.24. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №822 «Об утверждении Перечня видов выплат

компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»,

1.1.25. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»,

1.1.26. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 №408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»,

1.1.27. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»,

1.1.28. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам",

1.1.29. Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии",

1.1.30. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.03.2008 N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг",

1.1.31. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27.05.2008 N 242н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп 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",

1.1.32. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.07.2008 N 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства",

1.1.33. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 N 341н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников телевидения (радиовещания)",

1.1.34. Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих,

1.1.35. Уставом Университета,

1.1.36. Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников (далее – финансовое обеспечение), структуру заработной платы работников, порядок установления размеров окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы на основе отнесения профессий (должностей) к квалификационным уровням (далее – КУ) профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), а также выплат

компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников Университета формируется на календарный год, исходя из объемов финансового обеспечения.

1.5. ФОТ формируется на основе штатного расписания по видам персонала:

1.5.1. Профессорско-преподавательский состав (далее - ППС),

1.5.2. Педагогические работники, реализующие программы среднего профессионального образования (далее - ПР),

1.5.3. Научный персонал (далее - НП), научно-технический персонал (далее - НТП) и научно-вспомогательный персонал (далее - НВП),

1.5.4. Административно-управленческий персонал (далее - АУП);

1.5.5. Вспомогательный персонал (далее - ВП).

1.6. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом нормативных актов, указанных в п.1.1. настоящего Положения.

1.7. На основе настоящего Положения в Университете разрабатываются и принимаются локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и настоящим Положением.

1.8. Работникам Университета при наличии средств 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) в порядке, размерах и на условиях, установленных Коллективным договором и локальными нормативными актами Университета.

1.9. Настоящее Положение распространяет свое действие на отношения между Университетом и его работниками с 01.09.2021.

2. Общие условия оплаты труда

2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается предельными размерами, за исключением случаев, предусмотренными нормативными правовыми актами.

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

2.3. В целях совершенствования системы оплаты труда, оформление трудовых отношений с работниками осуществляется на основе «эффективного контракта». Эффективный контракт - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения должностных обязанностей, а также меры социальной поддержки.

2.4. 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.

2.5. Размеры окладов, ставок заработной платы работников Университета устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и отнесения их профессий (должностей) к КУ ПКГ. Размеры окладов и ставок заработной платы приведены в Приложении к настоящему Положению.

2.6. Заработная плата работника Университета включает в себя:

2.6.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

2.6.2. Выплаты компенсационного характера;

2.6.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.7. Университет в пределах ФОТ самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом требований законодательства Российской Федерации, отраслевого (межотраслевого) соглашения, Коллективного договора, настоящего Положения.

2.8. При утверждении нормативными правовыми актами Российской Федерации минимальных окладов по ПКГ, заработная плата работников Университета, относящихся к этим ПКГ, устанавливается в размере не ниже соответствующих минимальных окладов.

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

2.10. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ устанавливаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.11. Оплата труда работников в подразделениях, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают поддержку в его проведении, производится применительно к системе оплаты труда в отрасли, к которой они относятся.

2.12. Особенности формирования и использования ФОТ, оплаты труда (в части выплат стимулирующего характера) работников отдельного подразделения, работников отдельной профессиональной группы либо отдельных профессий/специальностей устанавливаются в Положениях об оплате труда работников соответствующих подразделений, профессиональных групп, профессий/специальностей, утверждаемых с учетом мнения представительного органа работников. Указанные Положения не должны противоречить настоящему Положению.

2.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, размеры и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, включаются в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.2. Работникам НИУ «БелГУ» осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и

(или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанные выплаты не производятся.

3.4. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляет не менее 4 % оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников на основании отраслевых (межотраслевых) соглашений, Коллективного договора.

3.5. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

3.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей). Доплата устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) при наличии профессии/должности в штатном расписании.

3.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания. Доплата устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

3.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доплата устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.5.4. Доплата за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Университета по реализации образовательных программ. Доплата устанавливается педагогическому работнику в случае выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

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, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой.

3.5.5. Доплата за работу в ночное время. Доплата производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.5.6. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата производится работникам в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

3.5.6.1. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.6.2. 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.

3.6. Размеры доплат, указанных в пунктах 3.5.1. - 3.5.3. настоящего Положения, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При этом на установление указанных доплат направляется не более 50% заработной платы отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти

обязанности.

3.7. К доплатам, указанным в пункте 3.5.4. настоящего Положения относятся:

3.7.1. Доплата за кураторство.

3.7.2. Доплата за классное руководство.

3.7.3. Доплата за руководство цикловой методической комиссией.

3.7.4. Доплата за проверку тетрадей.

3.7.5. Доплата за заведование кабинетом.

3.7.6. Доплата за исполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности).

3.7.7. Доплата за исполнение обязанностей заместителя директора института (по различным видам деятельности).

3.8. Иные доплаты, установленные локальными нормативными актами Университета в соответствии с настоящим Положением.

3.9. Размеры и порядок установления доплат, указанных в пункте 3.7. настоящего Положения определяются локальными нормативными актами Университета, принятыми с учетом требований законодательства Российской Федерации отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора.

3.10. Размер доплаты, указанной в п.3.5.5. настоящего Положения не может быть ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Порядок расчета доплаты устанавливается локальным актом Университета.

3.11. 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.

3.12. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.13. Установление выплат компенсационного характера предусматривается в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера имеют своей целью мотивирование работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, а также наиболее полный учет трудового вклада каждого работника в достижение общих целей Университета и/или подразделения Университета.

4.2. Основу системы стимулирования составляют целевые показатели и критерии оценки трудовой деятельности работника, позволяющие определить эффективность (результативность) деятельности работника и размеры устанавливаемых с их применением стимулирующих выплат.

Методы оценки и установления качественных показателей деятельности работников устанавливаются локальными нормативными актами Университета.

4.2.1. Определение целевых показателей эффективности деятельности работников проводится на основе анализа и увязки между собой следующих позиций:

- целей деятельности учреждения;
- программы его развития;
- целей деятельности отдельных структурных подразделений;
- характера деятельности разных категорий работников;
- круга их должностных обязанностей.

4.2.2. Установление целевых показателей осуществляется с определением временных рамок применения и значимости каждого показателя.

Целевые показатели деятельности работника могут сохранять свою постоянную значимость ввиду неизменности основной деятельности Университета, а также могут применяться периодически или одновременно в зависимости от актуальности (приоритетности) проведения тех или иных работ, связанных с текущей или

планируемой программой развития Университета.

В целях стимулирования работника к выделению большего внимания работе, качеству ее выполнения по приоритетному для учреждения направлению, без ущерба остальным его функциям, связанным с его должностными обязанностями, допускается изменение соотношения значимости между показателями.

4.3. Университет в соответствии с законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации самостоятельно устанавливает виды, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера всем категориям работников.

Размер стимулирующих выплат работникам Университета, период действия этих выплат и круг работников, на которых распространяется тот или иной вид стимулирования, определяются локальными нормативными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Университета в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничиваются.

Количество выплат стимулирующего характера каждому работнику не ограничивается.

4.5. Стимулирующие выплаты назначаются как на неопределенный, так и на определенный срок и могут быть периодическими (регулярными) и разовыми.

4.5.1. Регулярные стимулирующие выплаты выплачиваются с необходимой периодичностью в течение определенного срока.

Могут быть установлены следующие периоды стимулирующих выплат: календарные – месяц, квартал, полугодие, год; учебные – семестр, учебный год.

4.5.2. Единовременные (разовые) стимулирующие выплаты могут производиться в соответствии с принятыми в установленном порядке системами оценки индивидуального вклада работников в общий результат Университета/подразделений Университета.

4.6. В Университете применяются следующие виды стимулирующих выплат:

4.6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.6.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.6.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.7. Выплаты стимулирующего характера могут назначаться с учетом следующих целевых показателей деятельности работников:

4.7.1. Организация и осуществление учебной и учебно-методической работы по преподаваемой дисциплине или отдельным видам учебных занятий;

4.7.2. Участие в научно-исследовательской работе кафедры, иного подразделения Университета, участие в разработке методических пособий, лабораторных работ, практических занятий, семинаров;

4.7.3. Организация и планирование методического и технического обеспечения учебных занятий;

4.7.4. Проведение всех видов учебных занятий, учебной работы;

4.7.5. Разработка рабочих программ по преподаваемым дисциплинам;

4.7.6. Комплектация и разработка методического обеспечения преподаваемых дисциплин или отдельных видов учебных занятий и учебной работы;

4.7.7. Участие в научно-методической работе кафедры в составе методической комиссии по соответствующей специальности;

4.7.8. Осуществление планирования, организация и контроль учебной, воспитательной и учебно-методической работы по курируемым дисциплинам;

4.7.9. Организация, руководство и ведение научно-исследовательской работы по профилю кафедры, факультета, института;

4.7.10. Руководство работой по подготовке научно-педагогических кадров;

4.7.11. Обеспечение выполнения государственного образовательного стандарта;

4.7.12. Разработка системы качества подготовки специалистов на кафедре;

4.7.13. Подготовка заключений по учебным программам и дисциплинам кафедры, по

- учебным программам других кафедр факультета (института) и Университета;
- 4.7.14. Создание и чтение авторских курсов по дисциплинам, преподаваемым на факультете (в институте), в установленном Университетом порядке и объеме;
- 4.7.15. Организация и осуществление контроля за ознакомительной, учебно-производственной и другими видами практики обучающихся (студентов, слушателей), курсовыми и дипломными работами;
- 4.7.16. Руководство научно-исследовательской работой обучающихся (студентов, слушателей);
- 4.7.17. Обеспечение возможности опубликования сведений о достигнутых научных результатах;
- 4.7.18. Обеспечение составления заключений на учебники, учебные и учебно-методические пособия;
- 4.7.19. Организация связи с выпускниками, изучение качества подготовки специалистов, выпускаемых факультетом (институтом);
- 4.7.20. Руководство работой по трудоустройству выпускников факультета (института);
- 4.7.21. Достижение высоких результатов и качественных показателей работы в соответствии с принятыми системами рейтингования по категориям работников;
- 4.7.22. Выполнение кураторской работы;
- 4.7.23. Наличие почетных званий, отраслевых наград;
- 4.7.24. Прочие показатели.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением, а также отдельными локальными актами университета.

4.9. К выплатам за качество выполняемых работ относится – доплата за профессионализм.

4.10. Доплаты за профессионализм устанавливаются ежегодно на период учебного года с 01 сентября по 31 августа локальным нормативным Университета в абсолютном размере работникам всех категорий персонала, осуществляющим в Университете трудовую функцию по основному месту работы. Работникам, выполняющим трудовую функцию в университете на условиях совместительства, доплаты за профессионализм, указанные в пп.4.12.1-4.12.2. не устанавливаются и не выплачиваются.

4.11. При наличии у Работника одновременно наград, относящихся к пп.4.12.1., и наград, относящихся к пп.4.12.2, доплата за профессионализм устанавливается по одной из них (максимальной).

4.12. Доплата за профессионализм назначается:

4.12.1. Работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации, установленные Указом Президента Российской Федерации «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» от 07 сентября 2010 года № 1099 (с изменениями и дополнениями к нему). При наличии у Работника двух и более государственных наград стимулирующая надбавка устанавливается за одну из них.

4.12.2. Работникам, награжденным ведомственными наградами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации:

знаком отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации – «Ветеран» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

медалью К.Д. Ушинского, медалью «За безупречный труд и отличие», медалью «За вклад в реализацию государственной политики в области научно-технического развития», медалью «За вклад в реализацию государственной политики в области образования»;

почетными званиями «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;

нагрудным знаком «Почетный наставник», нагрудным знаком «Молодой

ученый»,

а также ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации:

медалью Л.С. Выготского,
нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»,

почетным званием «Ветеран сферы воспитания и образования»,

а также их предыдущими аналогами:

знаком отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, золотым знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

почетными званиями (нагрудными знаками) «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, нагрудным знаком «За милосердие и благотворительность», нагрудными значками Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения».

При включении в перечень ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации или Министерства просвещения Российской Федерации наград, не перечисленных в абзаце первом настоящего пункта, лица, получившие соответствующую награду (за исключением Благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Почетной грамоты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Благодарности Министерства просвещения Российской Федерации, Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Федерации), также приобретают право на получение предусмотренной настоящим пунктом доплаты.

При наличии у Работника одновременно ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации или двух и более ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации или Министерства просвещения Российской Федерации стимулирующая доплата устанавливается за одну из них.

4.13. К выплатам за качество выполняемых работ относится - доплата за почетные звания, присваиваемые НИУ «БелГУ».

Доплаты за почетные звания, присваиваемые Университетом, устанавливаются со дня присвоения звания ежегодно на период учебного года с 01 сентября по 31 августа локальным нормативным актом Университета в абсолютном размере работникам всех категорий, осуществляющим в Университете трудовую функцию по основному месту работы.

Порядок, условия присвоения почетного звания устанавливаются в положениях о званиях «Почетный работник НИУ «БелГУ», «Почетный доцент НИУ «БелГУ», «Почетный профессор НИУ «БелГУ».

4.14. Работники, получившие региональные и муниципальные награды и поощрения, получают единовременные денежные премии из средств от приносящей доход деятельности НИУ «БелГУ». Перечень региональных и муниципальных наград и поощрений и размер единовременных денежных премий утверждается локальным нормативным актом.

4.15. Премияльные выплаты по итогам работы (далее – Премирование работников).

Премирование работников Университета осуществляется в целях повышения материальной заинтересованности работников Университета в повышении эффективности труда, усилении творческой активности и результативности труда.

Премированию подлежат все категории работников НИУ «БелГУ».

4.16. Премирование работников предусматривает дифференцированный

подход в зависимости от специфики, выполняемой ими деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы.

4.17. Премирование работников осуществляется за счет средств субсидий, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Премирование работников университета может осуществляться также за счет средств от приносящей доход деятельности, поступающих в рамках деятельности отдельного подразделения, работников отдельной профессиональной группы либо отдельных профессий/специальностей. Особенности такого премирования определяются Положением о премировании работников конкретного подразделения, утверждаемым с учетом мнения Профсоюза.

4.18. Премирование работников осуществляется при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы Университета в целом (на общих основаниях) – не реже одного раза в год;

- премий (единовременных поощрительных выплат) разового характера по итогам работы подразделения Университета или работника подразделения Университета.

4.19. На общих основаниях премирование работников Университета может производиться:

- по итогам периода (квартал, полугодие, год);

- по другим основаниям, связанным с деятельностью Университета.

4.20. Премирование, которое производится одновременно на общих основаниях всему коллективу Университета по итогам периода (квартал, полугодие, год), осуществляется в отношении тех работников Университета, которые в течение указанного периода своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом. Премирование работников учитывается при исчислении средней заработной платы работников в порядке, установленном действующим законодательством.

4.21. Премирование работников университета, ушедших в отпуск по беременности и родам/уходу за ребенком и/или вышедших на работу из отпуска по беременности и родам/по уходу за ребенком в текущем периоде, работников, принятых или уволенных в текущем периоде, производится из расчета установленного пунктом приказа размера пропорционально отработанному в текущем периоде времени.

4.22. Критериями премирования работников в Университете являются:

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

- показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений Университета;

- обеспечение качественной работы подразделений университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Университетом, обеспечения безопасности Университета, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в Университете, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;
- своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами;
- качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- академическая (публикационная) активность;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- особые заслуги перед Университетом;
- многолетняя и безупречная работа в Университете;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;
- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;
- интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг и иных платных услуг, оказываемых Университетом;
- научное руководство и своевременная и качественная подготовка научных кадров (аспирантов);
- своевременный ввод объекта после капитального ремонта в эксплуатацию;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- критерии оценки работы основного персонала и проректоров и главного бухгалтера, предлагаемые Минобрнауки Российской Федерации.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы работников.

4.23. Премирование работника, имеющего неснятое в установленном порядке дисциплинарное взыскание, не производится.

4.24. Премии могут быть установлены в пределах фонда оплаты труда подразделения в соответствии с настоящим Положением или положением о премировании работников соответствующего структурного подразделения.

Размеры разовых поощрительных выплат отдельным работникам в подразделениях, в том числе по представлению их руководителей, устанавливаются локальным нормативным актом.

Основанием для издания приказа о назначении премии (работнику является докладная записка с резолюцией ректора, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному работнику или группе работников Университета. Указанная докладная записка в обязательном порядке визируется экономической службой на предмет наличия средств и передается в кадровую службу для издания приказа о премировании работника.

4.25. Выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим положением, могут быть установлены при условии соответствия их наименованиям и условиям выплат стимулирующего характера, установленным законодательством и настоящим положением. Кроме того, устанавливаемые выплаты должны отвечать уставным задачам Университета, а также показателям оценки эффективности работы федерального автономного учреждения, устанавливаемых Минобрнауки России.

4.26. Установление стимулирующих выплат может быть осуществлено при определении качественных и количественных показателей, при достижении которых данные выплаты производятся.

4.27. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

В указанных случаях к докладной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные работником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.28. При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от Университета причинам ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры по согласованию с Профсоюзом.

4.29. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5. Особенности оплаты труда профессорско-преподавательского состава

5.1. ФОТ ППС формируется исходя из образовательных стандартов, установленного объема учебной нагрузки, установленного нормативного соотношения численности ППС и обучающихся, норматива стоимости оказания государственных услуг по подготовке специалистов с высшим образованием, иных нормативных актов, включающих условия формирования штатной численности ППС.

5.2. Штатное расписание ППС в разрезе институтов, факультетов, кафедр и других образовательных структурных подразделений Университета формируется в соответствии с утвержденной структурой и в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени, установленных локальными нормативными актами, выделенных средств на оплату труда и утверждается ректором на текущий учебный год.

5.3. Должностной оклад выплачивается работникам из числа ППС за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели (одной ставки), с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научно-исследовательской, творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной), что соответствует расчетному количеству нагрузки.

5.4. Объем учебной нагрузки работника из числа ППС не может превышать 900 часов в учебном году на одну ставку.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с применением критериев, показателей оценки эффективности деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава, определяемых в том числе по итогам проведения рейтингования, в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета, принятыми в соответствии с настоящим Коллективным договором, и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения, а именно:

- реализацию программ по сохранению и укреплению здоровья -детей в дошкольных и общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- участие педагогического работника в разработке и реализации основной общеобразовательной программы;

- работу с детьми из социально неблагополучных семей;

- использование в деятельности современных образовательных технологий;

- долю направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;

- наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования, реализуемым учреждением;

- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте учреждения;

- работу по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

- издание учебников, учебных пособий, публикацию монографии либо проведение персональной творческой выставки;

- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

- наличие подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры, на факультете) студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;

- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;

- наличие и выполнение программы развития учреждения;
- организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, учреждением);
- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым учреждением направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в инновационной деятельности учреждения;
- долю ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень кандидата (доктора) наук;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели и условия.

5.6. Отношение среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава Университета к среднемесячной заработной плате в Белгородской области не может быть ниже значения, установленного Планом мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014г.№722-Р.

5.7. 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. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом Университета.

6. Особенности оплаты труда педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования

6.1. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования следующий:

6.1.1. Фонд оплаты труда ПР формируется исходя из объема учебной нагрузки. Объем учебной нагрузки устанавливается на учебный год из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам по всем специальностям и всем курсам, и других конкретных условий в Университете.

Верхний предел нагрузки на учебный год для ПР ограничивается 1440 часами.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 720 часов в год.

6.1.2. ПР, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяет объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.1.3. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 6.1.4. настоящего Положения.

6.1.4. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

6.1.5. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

6.1.6. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, 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 6.1.4 настоящего Положения, 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.

6.1.7. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы 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 среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

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

6.1.9. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы 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.

6.1.10. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

6.1.11. Учебная нагрузка, выполненная 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 объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

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

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с применением критериев, показателей оценки эффективности деятельности работников из числа педагогического состава, определяемых в том числе по итогам проведения рейтингования, в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета, принятыми в соответствии с Коллективным договором, и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Университета.

6.3. С учетом особенностей труда педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.3.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

6.3.1.1. Надбавка за квалификационную категорию. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам, имеющим квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, и осуществляющим образовательную деятельность по реализации образовательных программ среднего профессионального образования. Размер надбавки за квалификационную категорию определяется ежегодно локальными нормативными актами Университета и устанавливается в абсолютном размере.

6.3.1.2. Надбавка за стаж педагогической работы по программам среднего профессионального образования менее 2-х лет (в т.ч. не имеющим стажа педагогической работы по программам среднего профессионального образования). Устанавливается работникам, имеющим стаж менее 2-х лет и осуществляющим образовательную деятельность по реализации образовательных программ среднего профессионального образования. Размер надбавки за стаж педагогической работы по программам среднего профессионального образования менее 2-х лет (в т.ч. не имеющим стажа педагогической работы по программам среднего профессионального образования) определяется ежегодно локальными нормативными актами Университета и устанавливается в абсолютном размере.

6.4. Отношение среднемесячной заработной платы ПС Университета, занятого в сфере среднего профессионального образования, к среднемесячной заработной плате в Белгородской области не может быть ниже значения, установленного Планом мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2017г. №722-Р.

7. Особенности оплаты труда научного, научно-технического персонала

7.1. Штатное расписание научных работников, научно-технического персонала и руководителей научных подразделений Университета утверждается ректором на календарный год.

К должностям научных работников и руководителей научных подразделений

относятся должности в соответствии с приказом Минсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н.

7.2. Для научного и научно-технического персонала штатное расписание формируется в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных программ, договоров и научной тематики в пределах утвержденных смет по субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ и средств от приносящей доход деятельности (государственные контракты и хоздоговоры на выполнение НИР, ОКР и иных работ, связанных с научными исследованиями).

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере с применением критериев, показателей оценки эффективности деятельности работников перечисленных категорий персонала, определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения, в соответствии с локальными актами, а именно за:

трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых учреждением научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению руководства учреждения на конференциях и симпозиумах;

публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников;

осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество, научное руководство аспирантами;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;

наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

участие в методической работе и инновационной деятельности Университета;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);

достижения в инновационной деятельности учреждения;

выполнение особо важных и срочных работ;

другие показатели и условия.

7.4. Условия прекращения (остановки) осуществления выплат стимулирующего характера должны быть связаны исключительно со сроками, установленными в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

7.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера, которая выплачивается работнику с периодичностью, указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), определяется с учетом достижения условий (значений критериев и показателей), установленных для данной выплаты.

7.6. Отношение среднемесячной заработной платы научных работников Университета к среднемесячной заработной плате в Белгородской области не может быть ниже значения, установленного Планом мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2017г.№722-Р.

8.Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

8.1. Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

8.3. Размеры окладов проректоров, главного бухгалтера устанавливаются приказом на 10-30% ниже должностного оклада ректора и предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.4. Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

8.4.1. За интенсивность и высокие результаты работы;

8.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы.

8.5. 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 Университета с указанием размера такой выплаты.

8.6. 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 учреждений и их руководителей.

8.7. Ректору Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда.

8.8. Проректоры, главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением в зависимости от условий труда.

8.9. С учетом условий труда проректорам, главному бухгалтеру, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.10. Проректорам и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются ректором и могут быть обусловлены выполнением критериев оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых учредителем по составу и основаниям раздела 4 настоящего Положения.

8.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Минобрнауки России, в кратности от 1 до 8.

9. Особенности оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала

9.1. Штатное расписание работников административно-управленческого и вспомогательного персонала утверждается на календарный год.

Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от нормативной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством площадей, сооружений и оборудования и т.п.

Штатное расписание предусматривает по каждой должности в разрезе соответствующих выплат источники финансирования, за счет которых они производятся.

9.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с применением критериев, показателей оценки эффективности деятельности работников перечисленных категорий персонала, в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета, принятыми в соответствии с Коллективным договором, и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

9.3. Для рассматриваемых категорий персонала может быть применен суммированный учет рабочего времени в случаях, когда объективно невозможно организовать процесс труда так, чтобы соблюдалась норма рабочего времени (ежедневная, еженедельная и т.д.). В целях применения суммированного учета рабочего времени Университет локальными нормативными актами в установленном порядке определяет: продолжительность учетного периода, нормы рабочих часов за учетный период, график работы в соответствии с законодательством РФ.

10. Порядок определения размера и установления работникам выплат стимулирующего характера

10.1. Размеры и периодичность стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами Университета, устанавливающих критерии эффективности работы, с учетом требований пунктов настоящего Положения. Для установления регулярных выплат стимулирующего характера оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

10.2. При разработке и утверждении в Университете показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

10.2.1. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

10.2.2. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

10.2.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

10.2.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

10.2.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

10.2.6. Принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзом (принцип прозрачности).

10.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах и абсолютных размерах и назначаются работникам всех категорий персонала Университета.

Основанием для издания приказа о назначении является докладная записка (представление) руководителя структурного подразделения (курирующего проректора) с положительной резолюцией ректора Университета, содержащая обоснование

установления выплаты конкретному работнику или группе работников Университета.

10.4. За своевременность установления и отмены стимулирующих выплат работникам подразделения отвечает непосредственный руководитель подразделения в пределах суммы фонда стимулирующих выплат подразделения и собственных стимулирующих выплат, определенного в установленном порядке на соответствующий период.

За расходование в установленных пределах утверждённого ФОТ за период, в том числе на стимулирующие выплаты, отвечает экономическая служба Университета.

ПРИЛОЖЕНИЕ К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ФГАОУ ВО
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Размеры должностных окладов по квалификационным уровням
профессиональных квалификационных групп**

№	ПКГ (профессиональная квалификационная группа)	КУ (квалификационный уровень)	Должностной оклад, рублей
1	1	1	10 210
2	1	2	10 370
3	2	1	10 425
4	2	2	10 635
5	2	3	10 855
6	2	4	11 070
7	2	5	11 280
8	3	1	11 820
9	3	2	12 625
10	3	3	13 435
11	3	4	14 235
12	3	5	15 205
13	4	1	16 115
14	4	2	17 195
15	4	3	23 640
16	4	4	29 005
17	4	5	30 085
18	4	6	40 825

Размеры должностных окладов по должностям профессорско-преподавательского состава*

№ п/п	Должность	ПКГ, КУ	Ученая степень	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений				
Минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе – 16 115 руб.				
1	Ассистент	4.1.	без степени	16 115
2			кандидат наук	19 340
3	Старший преподаватель	4.2.	без степени	17 195
4			кандидат наук	20 415
5	Доцент	4.3.	без степени	23 635
6			кандидат наук	26 860
7			доктор наук	31 160
8	Профессор	4.4.	кандидат наук	33 310
9			доктор наук	36 530
10	Заведующий кафедрой	4.5.	кандидат наук	37 605
11			доктор наук	42 440
12	Декан факультета (директор института)	4.6.	кандидат наук	47 275
13			доктор наук	51 570

*приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

Размеры должностных окладов по должностям работников сферы научных исследований и разработок *

№ п/п	Должность	ПКГ, КУ	Ученая степень	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня				
Минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе – 10 425 руб.				
1	Техник-проектировщик	2.1.		10 425
2	Техник-проектировщик II категории	2.2.		10 635
3	Техник-проектировщик I категории	2.3.		10 855
4	Лаборант-исследователь	2.4.		11 070
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня				
Минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе – 11 820 руб.				
1	Инженер-проектировщик	3.1.		11 820
2	Инженер-исследователь, инженер-проектировщик II категории	3.2.		12 625

3	Инженер-проектировщик I категории	3.3.		13 435
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных научных подразделений				
Минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе – 16 115 руб.				
1	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	4.1.	без степени	16 115
			со степенью	19 340
2	Старший научный сотрудник	4.2.	без степени	17 195
			со степенью	20 415
3	Ведущий научный сотрудник	4.3.	кандидат наук	26 860
			доктор наук	31 160
4	Главный научный сотрудник	4.4.	доктор наук	36 530
5	Заведующий (начальник) центра (отдела) (патентоведения) научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности	4.2.		17 195
6	Заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории)	4.3.		23 640
7	Заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории)	4.4.		29 005
8	Директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации, заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе	4.5.		30 085

* приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»)

Размеры ставок заработной платы преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по реализации образовательных программ среднего профессионального образования*

№ п/п	Должность	ПКГ, КУ	Ученая степень	Ставка заработной платы, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе – 11 820 руб.				
1	Преподаватель	3.4.		14 235
2	Преподаватель	3.4.	со степенью	16 385

* приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Размеры должностных окладов по должностям руководителей колледжа

№ п/п	Должность	ПКГ, КУ	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа руководителей структурных подразделений			
1	Заместитель директора колледжа	4.3.	22 565
2	Директор колледжа	4.3.	30 085

* приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Размеры должностных окладов по должностям заместителей руководителей структурных подразделений*

№ п/п	Должность	ПКГ, КУ	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			
1	Заместитель: заведующего, директора, руководителя, начальник отдела	4.1.	15 580
2	Заместитель: директора, начальник (управления, отдела)	4.2.	16 115
3	Заместитель начальника управления, директора, руководителя	4.3.	22 565
4	Заместитель директора департамента	4.5.	26 860

* приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих*

№ п/п	Должность	ПКГ, КУ	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"			
Минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе – 11 820 руб.			
1	Заместитель главного бухгалтера	3.5.	22 565
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"			
Минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе - 16 115 руб.			
2	Главный инженер; главный энергетик	2. 4.	23 640
3	Заместитель главного инженера, энергетика	2. 4.	22 565

*приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Размеры должностных окладов по должностям руководителей филиала

№ п/п	Должность	ПКГ, КУ	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			
1	Заместитель директора филиала, главный бухгалтер филиала	4.6.	37 605
2	Директор филиала	4.6.	53 715