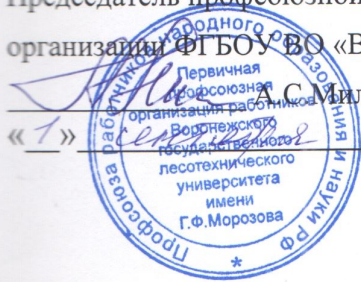


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Г.Ф. МОРОЗОВА» (ФГБОУ ВО «ВГЛТУ»)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации ФГБОУ ВО «ВГЛТУ»
А.С. Мильцин
«1» сентября 2017г.



УТВЕРЖДЕНО:

Решением Ученого Совета
протокол №1 от 01.09. 2017г.
ректор ФГБОУ ВО «ВГЛТУ»,
председатель Ученого совета



М.В. Драпалюк

«1» сентября 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ВОРОНЕЖСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ЛЕСОТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
ИМЕНИ Г.Ф. МОРОЗОВА**

РАЗРАБОТАНО

Планово-финансовым управлением
Начальник ПФУ

Н.С. Волкова

СОГЛАСОВАНО

Проректор по учебной и воспитательной
работе

А.С. Черных

Проректор по науке и инновациям

С.С. Морковина

Главный бухгалтер управления
бухгалтерского учета и финансового контроля

Е.А. Башкардина

Начальник правового
и кадрового управления

Р.Р. Прохорович

Главный юрисконсульт

И.И. Дементьева

г. Воронеж, 2017 г

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Воронежский государственный лесотехнический Университет имени Г. Ф. Морозова" (далее Положение об оплате труда, ВГЛТУ, Университет) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации; с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118).

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ВГЛТУ и направлено на реализацию Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р. Определение размеров заработной платы работникам должно производиться с учетом Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 19 ст. 2469), и постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О

совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»(Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909, 2015, № 39, ст. 5401).

3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положение об оплате труда Университета, устанавливающее систему оплаты труда, принимается с учетом мнения представительного органа работников Университета.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Университета.

5. Фонд оплаты труда работников Университета формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Зарплата 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.

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Определение размеров заработной платы работников Университета, в том числе работающих по совместительству (работников, выполняющих регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора, в том числе по месту основной работы в свободное от основной работы время), осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета. Оплата труда

работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

8. 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963; Российская газета, 2003, № 162), оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

10. Штатное расписание Университета утверждается ректором в порядке, предусмотренном уставом. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от объема годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя. Размеры ставок почасовой оплаты труда Университета устанавливаются самостоятельно и утверждаются решением Ученого совета и ректором, исходя из соответствующих расчетов. Изменения к штатному расписанию Университета вносятся на основании приказов ректора или служебных записок с резолюцией ректора.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Университета

11. Система оплаты труда работников 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 (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

государственных гарантий по оплате труда;

особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

мнения представительного органа работников.

12. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

13. Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника, разрабатываемыми на основе квалификационных справочников по занимаемым должностям, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

III. Порядок и условия определения размера оклада (должностного оклада) работников Университета

14. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом требований к образованию и обучению, опыту практической работы и особым условиям допуска к работе, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей, в том числе к следующим профессиональным квалификационным группам согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных

квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007 г., регистрационный N 10191), далее - ПКГ:

работников образования – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. N 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012 г., регистрационный N 23068);

работников высшего и дополнительного профессионального образования – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11725);

работников сферы научных исследований и разработок - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный N 12001), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г. N 13147);

работников культуры и искусства - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 октября 2007г., регистрационный N 10222);

работников печатных средств массовой информации - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. N 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный N12046);

работников лесного хозяйства - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 июля 2008 г. N 390н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников лесного хозяйства" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2008 г., регистрационный N12161);

руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. N 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный N 13140), а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Размеры окладов по профессиям рабочих устанавливаются на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861).

15. По должностям служащих не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, Положением об оплате труда с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

16. При формировании размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей научно-педагогических работников учреждения, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степени и звания.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы утверждаются ректором Университета по квалификационным уровням 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 соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в соответствующих разделах Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (от 11.01.2011г. №1н) или в профессиональных стандартах.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу по соответствующим ПКГ и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

В соответствии с распоряжениями Правительства Российской Федерации производится индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, других выплат исходя из выделенных на оплату труда средств по решению Ученого совета.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597 и Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014г. №722-р Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» установлены целевые показатели отношения средней заработной платы отдельных категорий работников к средней заработной плате по региону. Целевые показатели отношения среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников учреждений, повышение оплаты труда которых, предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597 к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации (в качестве средней заработной платы в субъекте Российской Федерации используется показатель среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)). На основании письма Минобрнауки России от 2 ноября 2016 года № АП-1887/02 «О корректировке «дорожной карты» и во исполнение поручения Правительства Российской Федерации от 15 июня 2016года № ОГ-П12-3524 определены графики достижения целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации: профессорско-преподавательский состав образовательных организаций высшего образования, и научные сотрудники в 2017 году -180%, в 2018 году -200%.

IV. Порядок и условия установления работникам выплат компенсационного характера

17. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

18. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) 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) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

При установлении размеров выплат компенсационного характера в трудовых договорах работников конкретизируются условия осуществления выплат компенсационного характера (определяется наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты).

19. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными, опасными и особыми 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 (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006 № 27, ст. 2878; 2013, 3 52, ст. 6986).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

20. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

21. Выплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с

учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

22. Размер выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

23. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, № 13, ст. 1559).

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

25. Выплаты стимулирующего характера, критерии и условия их назначения, порядок осуществления и периодичность, размеры определяются Положением об оплате труда Университета, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором. Положение об оплате труда, либо коллективный договор должен предусматривать участие коллегиальных органов управления учреждением в установлении порядка и условий осуществления выплат стимулирующего характера.

26. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

27. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ), и утверждаются Положением об оплате труда, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Университете премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

28. Разработка показателей и критериев эффективности деятельности работника осуществляется учреждением с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

29. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера Положением об оплате труда Университета, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты, и иные условия осуществления выплаты.

30. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Положением об оплате труда Университета, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер стимулирующей выплаты, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда, показателей эффективности, достигнутых коллективом учреждения за соответствующий период, и иных обстоятельств. Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

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

32. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени (доли ставки) или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Университета или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным категориям работников. **Профессорско-преподавательскому составу и научным сотрудникам Университета** устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат на постоянной или временной основе с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.:

- ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
- за интенсивность труда при выполнении функций заместителя декана факультета в зависимости от контингента студентов и качества выполняемых работ;
- за интенсивность труда при выполнении функций заместителя, заведующего кафедрой;
- за интенсивность педагогического труда по воспитательной работе в студенческих учебных группах (выполнение обязанностей куратора студенческой группы);
- за внедрение в учебный процесс новых компьютерных технологий;
- за увеличение объема выполняемых работ;
- за наличие почетных званий, нагрудных знаков, медалей, грамот и других наград, и знаков отличия в сфере образования при условии качественного выполнения работниками должностных обязанностей -1500 руб.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера иным работникам Университета (административно-управленческим, инженерно-техническим, учебно-вспомогательным и иным работникам) устанавливаются за следующие показатели:

- за напряженность и интенсивность труда руководителям административно-управленческих подразделений Университета;
- за напряженность и интенсивность труда при выполнении дополнительного объема работ;
- за высокую квалификацию и качественное выполнение работ, требующих более высокого уровня знаний по занимаемой должности, чем предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками;
- за значимость работ и выполнение особо важных заданий;
- за увеличение объема выполняемых работ;
- за профессионализм и высокое качество выполняемой работы;
- за особый режим работы, связанный с безаварийной, безотказной и бесперебойной и качественной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения;
- за разъездной характер работы водителям;
- за классность водителям автомобилей для обеспечения качественной и высокопрофессиональной и безаварийной работы;
- за дополнительные виды работ, не оговоренные должностной инструкцией;
- за профессиональное мастерство (овладение профессиональными навыками нескольких специальностей и профессий);
- за качественное состояние материально-технической базы.

При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Выплаты и доплаты всем категориям работников могут быть сняты или уменьшены в размере до окончания установленного срока в случаях:

- ухудшения качества выполняемой работы;
- невыполнения основных обязанностей;
- несоблюдения сроков завершения порученной работы;
- нарушения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- по другим причинам.

Основанием для снятия или уменьшения надбавок и доплат является служебная записка руководителя подразделения.

Выплаты за качество выполняемых работ научно-педагогическим работникам (далее ННР) предусмотрены в Приложении №4 «Показатели оценки эффективности деятельности ННР ВГЛТУ»

За достижения в научно-исследовательской деятельности в соответствии с Положением о научном рейтинге ВГЛТУ выплаты производятся единовременно в первом полугодии следующего за отчетным года.

За достижения в образовательной деятельности в соответствии с Положением о рейтинге учебно-воспитательной, учебно-методической, организационно-методической и общественной деятельности ППС в ВГЛТУ выплаты производятся единовременно во втором полугодии следующим за отчетным годом.

Размер выплат зависит от количества баллов, набранных работником на ее установление по показателям, применяемым для оценки эффективности деятельности НПП. «Стоимость» одного балла определяется путем деления общей суммы средств, направляемой на выплату надбавок, на общее число баллов, набранное всеми НПП. Размер выплаты конкретного работника определяется перемножением «стоимости» одного балла на количество полученных баллов. При необходимости по представлению комиссии приказом ректора может быть установлен предельный размер выплаты.

Премиальные выплаты работникам в виде разовых (единовременных) выплат по итогам работы и критерии оценки.

За выполнение важных и особо важных работ:

- качественная подготовка учебной документации;
- подготовка документации к лицензированию и аккредитации;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов.

За достижение высоких результатов в воспитательной работе:

- достижение высоких результатов в области студенческого самоуправления
- кураторство студенческой группой, имеющий высокие результаты успеваемости;
- достижения студентов, участвующих в фестивалях, конкурсах, смотрах различного уровня;
- привлечение студентов для участия в научных, творческих, спортивных, трудовых объединениях.

За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и рейтинг Университета:

- организация и проведение конференций, конкурсов, проектов различного уровня;
- участие в культурных и спортивных мероприятиях, социальных проектах, олимпиадах;
- участие в международных, российских выставках, конкурсах, конференциях и проектах различного уровня;
- эффективная профориентационная работа и качественная организация приема студентов;
- активная работа по налаживанию и развитию связей с зарубежными вузами.

За высокий уровень исполнительской дисциплины:

- своевременное и четкое выполнение поручений руководителя;
- личная ответственность за результаты своей работы;
- по результатам финансово-хозяйственной деятельности;
- выполнение сверхнормативных дополнительных платных услуг;

За высокий профессионализм и качество выполняемой работы:

- высокая ответственность за выполнение работы;

- досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;
- инициативные предложения работника по оптимизации выполняемых работ;
- подготовка призеров Всероссийских олимпиад, конкурсов, спортивных состязаний;
- оперативная подготовка требуемых сведений о деятельности своего структурного подразделения;
- по итогам профессиональных конкурсов и рейтинговой оценки кафедр, факультетов и подразделений.

За достижение высоких результатов в научной деятельности:

- научное руководство, своевременная и качественная подготовка научных кадров;
- успешное руководство аспирантами и досрочная защита диссертации;
- участие в выполнении фундаментальных исследований;
- защита кандидатских и докторских диссертаций;
- получение и качественное выполнение работ по грантам;
- активная научно-исследовательская работа со студентами (при наличии конкретных результатов;
- и других показателей согласно Положению о премировании НИО.

За качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса:

- разработка локальных нормативных документов, регламентирующих учебный процесс;
- высокие показатели студентов по результатам тестирования;
- подготовка учебно-методических комплексов в соответствии с современными требованиями (компетентностный подход, балльнорейтинговая и модульная системы организации учебного процесса и т. д.);
- активное участие в работе учебно-методических советов и объединений факультета, кафедры, вуза;
- разработка новых учебных курсов в соответствии с государственными стандартами;
- авторство монографий, учебных и учебно-методических пособий;
- создание новых учебников и монографий (включая электронные версии), рекомендованных к использованию в качестве учебного пособия в Университетах России;
- участие в подготовке к открытию новых специальностей и направлений учебной деятельности;
- ведение работы в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и вузовских программ;
- внедрение новых методов и авторских программ в учебный процесс;
- использование современных информационных и инновационных технологий.

По результатам окончания учебного года:

- высокие показатели успеваемости студентов факультета;
- сохранение контингента обучающихся;
- своевременное и качественное представление документации.

За работы, связанные с обеспечением безаварийной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета:

- системный и планомерный подход к выполнению хозяйственных работ;
- своевременное проведение профилактических работ;
- качественное выполнение ремонтных и строительных работ.

За особые заслуги работника перед Университетом:

- значительные успехи в организации и совершенствовании образовательно-воспитательного процесса, эффективность НИР, вклад в развитие международных контактов, укрепление материально-технической базы Университета;
- многолетний добросовестный труд и вклад в профессиональную подготовку кадров.

Другие премиальные выплаты:

- по результатам окончания календарного года;
- в связи с профессиональными праздниками;
- юбилейной даты Университета, структурных подразделений;
- с юбилейными датами по возрасту и уходом на пенсию

Размер премии определяется для каждого работника в твердой сумме.

Совокупный размер материального поощрения максимальными размерами не ограничивается и зависит от финансового положения Университета.

Служебная записка и приказ о выплате премии должен содержать сведения о том, по какому основанию премируется работник.

Премии, выделяемые для распределения в структурные подразделения, выплачиваются на основании приказов ректора в пределах имеющихся средств по представлению трудового коллектива кафедры и руководителей структурных подразделений.

По одному и тому же основанию работнику может быть выплачена только одна премия в месяц.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания премии не назначаются.

Приказ о назначении и выплате премии доводится до сведения работника.

Единовременное вознаграждение в связи с юбилейными датами по возрасту и уходом на пенсию выплачиваются на основании служебных записок руководителей подразделений с резолюцией ректора Университета.

VI. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

33. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

34. Условия оплаты труда ректора Университета устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

35. Должностной оклад ректора определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректоров, проректоров, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы ректоров, проректоров, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства образования и науки Российской Федерации, в кратности от 1 до 8.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы по решению Министерства образования и науки Российской Федерации могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных учреждений, включенных в перечень федеральных учреждений, в которых условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2627-р.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы ректора, проректора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

36. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера определяются трудовым договором и устанавливаются ниже должностного оклада ректора Университета.

37. Выплаты стимулирующего характера ректору Университета выплачиваются по решению Министерства образования и науки Российской Федерации по результатам достижения показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета и ректора.

38. Ректору Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.

39. Проректоры и главный бухгалтер Университета имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV

VII. Другие вопросы оплаты труда

40. С целью социальной защиты работников, надбавки и единовременные выплаты устанавливаются для поднятия жизненного уровня низкооплачиваемых категорий персонала Университета, многодетных семей, одиноких матерей, членам комиссии по социальному страхованию в соответствии с коллективным договором (Раздел 6 «Социальные гарантии работников») между администрацией ВГЛТУ и трудовым коллективом.

41. Фонд для оказания материальной помощи работникам образуется за счет экономии бюджетных средств на оплату труда, внебюджетных поступлений и средств профсоюзной организации работников. Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются коллективным договором ВГЛТУ.

VIII. Заключительные положения

42. Настоящее Положение является внутренним регламентирующим документом. Рассматривается и утверждается Ученым советом Университета по согласованию с профсоюзной организацией работников и вводится в действие приказом ректора.

43. Администрация Университета имеет право дополнять и изменять отдельные пункты настоящего Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие законодательству в сфере образования, с внесением изменений, дополнений и отменой его в установленном порядке – по решению Ученого совета настоящего Положения в зависимости от условий их труда.