

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Воробьева Светлана Леонидовна
Должность: Проректор по учебной и воспитательной работе
Дата подписания: 11.06.2021 15:38:32
Уникальный программный ключ:
6b2e9458b7ce3aacc9d3577fca2d29de90f838ae7917ebf56322d03d5b1b6fc1

Приложение к коллективному договору
Ижевская ГСХА на 2021-2023 гг.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА

1. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА (далее – Положение), разработано в соответствии 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

1.2 Настоящее Положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников ФГБОУ ВО Ижевской ГСХА (далее – Академия), соблюдение законодательства Российской Федерации в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников Академии.

1.3 Система оплаты труда работников Академии устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения Профкома Академии.

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

Фонд оплаты труда Академии формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в Академию из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления социальных выплат, включая оказание материальной помощи работникам Академии, в соответствие с локальными нормативными актами Академии.

1.5 Определение размеров заработной платы работников Академии осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Академии как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

Заработная плата каждого работника Академии максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер оплаты труда работника Академии за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Академии

Заработная плата работников Академии состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера (Таблица № 1), выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Академии.

Условия оплаты труда работников Академии устанавливаются трудовым договором, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполняемых работ (оказываемых услуг).

Таблица № 1- Структура заработной платы

Должностной оклад	Выплаты компенсационного характера, в соответствии с ТК РФ	Выплаты стимулирующего характера
<p>Должностной оклад, установленный по занимаемой должности в соответствии с профессиональной группой и квалификационным уровнем, определенным Порядком грейдирования должностей в Академии</p>	<ul style="list-style-type: none"> - доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; - доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями; - доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (в т.ч. работа на условиях почасовой оплаты); - оплата за сверхурочную работу; - доплата за работу в ночное время; - оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день; - доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну; - доплата за материальную ответственность; - прочие доплаты компенсационного характера в исполнение нормативных актов РФ. 	<p>1. Ежемесячные стимулирующие выплаты (эффективный контракт):</p> <ul style="list-style-type: none"> - ежемесячная стимулирующая надбавка, устанавливаемая по результатам рейтинговой оценки эффективности деятельности работника (балльно-рейтинговая оценка) для ППС; - ежемесячная премия по результатам выполнения ключевых показателей эффективности (КПЭ) – для работников, не относящихся к ППС; <p>2. Стимулирующая выплата за дополнительно порученную работу;</p> <p>3. Премия за высокое качество и интенсивность труда по представлению руководителя структурного подразделения;</p> <p>4. Разовые премии.</p>

2.1 Должностной оклад

Должностной оклад это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностной оклад устанавливается Работнику на основании штатного расписания в соответствии с профессиональной группой квалификационным уровнем по занимаемой должности, согласно схеме диапазонов должностных окладов. Схема

диапазонов должностных окладов утверждается ректором Академии, и разрабатывается на основе грейдинга должностей, с использованием рекомендаций по отнесению занимаемых должностей к следующим профессиональным группам:

- работников высшего и дополнительного профессионального образования – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- работников образования – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- работников сферы научных исследований и разработок – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- работников культуры, искусства и кинематографии - в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- медицинских и фармацевтических работников, а также работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, - в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» соответственно;

- работников печатных средств массовой информации – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

- 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, - в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 27 мая 2008 г. № 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»;

- общеотраслевых профессий рабочих – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- работников сельского хозяйства – в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 июля 2008 г. №339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства».

Положением об оплате труда работников Академии предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам работников. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается ректором Академии в отношении конкретного работника, на основе применения подходов грейдинга и требований, предъявляемых к профессиональной подготовке, опыту, знаниям, навыкам, умениям, отдельным компетенциям и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Порядок грейдинга должностей утверждается приказом ректора. Размер установленного оклада с повышающим коэффициентом работника отражается в трудовом договоре с ним.

2.2 Выплаты компенсационного характера

С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации, работникам Академии устанавливаются выплаты компенсационного характера, гарантированные трудовым законодательством РФ и производятся работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.1 Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 процента от установленного должностного оклада. Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте условия труда признаны оптимальными или допустимыми, доплаты работникам, прекращаются приказом ректора Академии.

2.2.2 Доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями

В соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации к заработной плате работников Академии применяется районный коэффициент в размере 15 процентов.

2.2.3 Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы (в т.ч. работа на условиях почасовой оплаты), определенной трудовым договором, работникам Академии производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Почасовая оплата труда работников из числа ППС и ПР применяется в случае временного замещения (отсутствие по болезни, командировке, отпуске или другим причинам) работников из числа ППС и ПР, в соответствии с положениями Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. N273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Правительства РФ от 5 августа 2008г.N583 «О введении

новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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», Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Письма Министерства образования Российской Федерации от 29 декабря 1995 года N87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях»

Работа на условиях почасовой оплаты труда работников из числа ППС и ПР не может превышать 300 часов в год.

2.2.4 Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы в полуторном размере часовой ставки, за последующие часы – в двойном размере часовой ставки, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Расчет часовой ставки определяется путем деления оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат (надбавок), установленных работнику на количество часов в соответствующем месяце для данной категории работников.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и не рабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

2.2.5 Оплата за работу в ночное время производится работникам Академии за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»

Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Оплата за работу в ночное время работникам Академии устанавливается в виде процентной надбавки к окладу (должностному окладу) и составляет 20 процентов за каждый час ночной работы. Расчет часовой ставки определяется путем деления оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат (надбавок), установленных работнику на количество часов в соответствующем месяце для данной категории работников.

2.2.6 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

- в размере одинарной часовой ставки (части установленного должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного

оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет часовой ставки определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество часов в соответствующем месяце для данной категории работников.

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

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

2.2.7 Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном 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». Размер надбавки фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждений.

2.2.8 Доплата за материальную ответственность устанавливается работникам, заключившим договоры материальной ответственности. Размер доплаты определяется в зависимости от вида материальных ценностей и устанавливается приказом ректора Академии

2.2.9 Прочие доплаты компенсационного характера выплачиваются работникам во исполнение нормативных актов Правительства РФ, Указов Президента РФ, Министерства сельского хозяйства РФ (Учредителя).

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1 Работникам Академии могут осуществляться выплаты стимулирующего характера в целях поощрения, повышения мотивации к ответственному и добросовестному отношению к выполняемой работе, обеспечению материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных характеристик результатов труда, совершенствования бизнес-процессов, проявления новаторского и творческого подхода при решении поручаемых задач, а также безупречном выполнении поручений руководителя.

3.2 Выплаты стимулирующего характера производятся на условиях и в размерах, установленных настоящим Положением, условиями трудового договора, а также иными локальными нормативными актами, утвержденными приказом ректора.

3.3 Работникам, имеющим не снятые дисциплинарные взыскания, выплаты стимулирующего характера не производятся

3.4 Выплаты стимулирующего характера являются составной частью фонда оплаты труда, сформированного их всех источников. Основанием для их назначения и выплаты является приказ ректора, издаваемый им как по своей инициативе, так и по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения или руководителя коллектива работников (председателя комиссии, рабочей группы и т.д.)

с указанием на источник финансирования.

3.5 В Академии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. **Ежемесячные стимулирующие выплаты**, выплачиваемые на условиях, определенных трудовым договором с работником (**эффективным контрактом**):

- **ежемесячная стимулирующая надбавка**, устанавливаемая по результатам балльно-рейтинговой оценки эффективности деятельности работника (БРО) за расчетный период;

- **ежемесячная премия** по результатам оценки выполнения показателей премирования (ключевых показателей эффективности - КПЭ).

Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются работнику на условиях, определенных трудовым договором с ним (эффективным контрактом). Размер стимулирующих выплат определяется индивидуально и назначается приказом ректора. Порядок проведения процедуры разработки и применения критериев эффективности деятельности работников (БРО) и показателей премирования (КПЭ) для разных категорий персонала утверждается отдельными локальными нормативными актами, утверждаемыми приказом ректора.

Вновь принятым работникам ежемесячная стимулирующая выплата может быть назначена приказом ректора в индивидуальном фиксированном размере или с установлением индивидуальных критериев оценки – до момента утверждения его показателей эффективности и заключения с ним эффективного контракта.

2. **Стимулирующая выплата за дополнительно порученную работу**, устанавливаемая работнику приказом ректора за выполнение отдельной поручаемой работы сверх должностных обязанностей и не учитываемой в оценке выполнения показателей эффективности БРО и КПЭ.

3. **Премияльная выплата за высокое качество и интенсивность труда**, которая может быть выплачена работнику по представлению его непосредственного руководителя по результатам оценки качества работы подчиненных работников подразделения, количества затраченного труда и его интенсивности в оцениваемом периоде.

Премия за высокое качество и интенсивность труда предназначена для оперативного поощрения непосредственным руководителем наиболее эффективных работников. Размер ее может быть установлен в суммовом или процентном выражении.

Основанием данного премирования могут быть:

- выполнение в оцениваемом месяце задания при меньшем количестве сотрудников без потерь в качестве труда;

- высокая интенсивность, влияющая на сокращение сроков выполнения задания без потерь в качестве труда в оцениваемом месяце;

- оперативное выполнение в оцениваемом периоде задания руководителя, не связанного с выполнением основной функции;

- выполнение важных и ответственных поручений, срочных задач, поставленных руководителем;

- высокое качество исполнения задач;

- использование новых методов и подходов в работе;

- оптимизация расходов/экономия средств и ресурсов Академии;

- активное участие в достижении общих результатов работы подразделения, вклад в организацию командной работы.

4. Разовые премии, выплачиваемые работникам Академии в целях обеспечения материальной заинтересованности в выполнении конкретных целей и задач, поставленных непосредственно ректором Академии в определённые сроки, не учитываемых в оценке выполнения показателей эффективности БРО и КПЭ.

Основанием разового премирования могут быть:

- реализация проекта, задачи или мероприятия, не вошедшего в оценку выполнения показателей эффективности деятельности;
- выполнение особо важного задания;
- исполнение отдельных разовых поручений;
- участие в мероприятиях, повышающих мониторинговые показатели

Академии;

-выполнение прочих работ в условиях высокой интенсивности труда и экономии ресурсов;

Премия назначается работнику по итогам исполнения, на основании подтверждающих документов о достижении заданных параметров. В отдельных случаях ректор вправе привлечь к работе кадровую комиссию для принятия объективного решения по выплате премии.

Размер премии может быть установлен в суммовом или процентном выражении, определяется индивидуально, с учетом сложности конкретной задачи, количества и качества затраченного труда, результатов достижений.

4. Условия оплаты труда ректора Академии, проректоров, главного бухгалтера

4.1 Заработная плата ректора Академии, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и ее выплата производится в пределах фонда оплаты труда Академии.

Условия оплаты труда ректора Академии устанавливаются Минсельхозом России в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), 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».

Размер должностного оклада ректора Академии устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Академии.

4.2 Должностные оклады проректорам и главному бухгалтеру Академии устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора Академии и фиксируются в трудовых договорах.

4.3 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, выплачиваются ректору Академии в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением).

Ректору Академии выплата стимулирующего характера (премия по итогам работы за квартал) выплачивается по решению Минсельхоза России по результатам достижения показателей эффективности деятельности Академии и работы ректора Академии за соответствующий период.

Решение о выплатах стимулирующего характера проректору и главному

бухгалтеру Академии принимается ректором Академии.

4.4 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера Академии, находящейся в ведении Минсельхоза России, и среднемесячной заработной платы работников Академии (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) установлен приказом Минсельхоза России от 5 апреля 2017 г. № 164 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)».

4.5 Соотношение среднемесячной заработной платы ректора Академии, проректоров и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Академии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за соответствующий календарный год.

4.6 Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Академии не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной службы Минсельхоза России в отношении Учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Минсельхоз России, а также обеспечивающих деятельность Минсельхоза России (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).