

На 2017 год

*Министерство образования и науки Российской Федерации*ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, МЕХАНИКИ И ОПТИКИ"****ПОЛОЖЕНИЕ****об оплате труда работников НИУ ИТМО**

Санкт-Петербург

2014

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) содержит нормы, регулирующие порядок оплаты труда всех категорий персонала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики» (НИУ ИТМО), далее именуемого университетом, в том числе, руководителей, научно-педагогического персонала (профессорско-преподавательского состава, научных работников), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников университета за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, других федеральных законов, указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации, приказов Минобрнауки России и Минздравсоцразвития России, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, других нормативных правовых актов, устава университета и коллективного договора.

1.4. В соответствии с действующим законодательством университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.5. Оплата труда в университете осуществляется за счет средств:

- субсидий из федерального бюджета;
- грантов, государственных контрактов, пожертвований, иных целевых средств;
- средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (средств от продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг, осуществления внебюджетных операций).

По каждому источнику финансирования (доходов) в университете составляется отдельная смета расходов, в которой устанавливается доля средств, направляемых на оплату труда. Их сумма образует фонд оплаты труда работников университета.

Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, выделенных из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок расходования фонда оплаты труда определяется:

- действующим законодательством и нормативными правовыми актами;
- настоящим Положением;
- положениями о порядке расходования бюджетных ассигнований и средств из внебюджетных источников (по видам) в университете;
- штатным расписанием;
- иными локальными нормативными актами.

1.6. В университете используется повременная форма оплаты труда.

Повременная оплата труда может устанавливаться:

- в виде месячного должностного оклада, с возможностью поощрения работника посредством выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- на почасовой основе за фактически отработанное время.

1.7. Порядок и условия оплаты труда с использованием должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера рассмотрен в разделах 2 – 4 настоящего Положения.

1.8. Почасовая оплата труда может использоваться в целях обеспечения учебного процесса для проведения различных видов учебных занятий со студентами и другими категориями обучающихся, при руководстве дипломными работами, магистерскими, кандидатскими диссертациями, практикой, учебно-исследовательскими работами, при оппонировании диссертаций, при проведении текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся и в иных аналогичных случаях.

Размеры стоимости часа (ставки заработной платы) при почасовой оплате труда устанавливаются ректором университета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности выполняемой работы.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате вуза, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

1.9. Из фонда оплаты труда работникам Университета может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимает ректор (или, по его поручению - проректор) на основании личного заявления работника. Конкретные условия и минимальные размеры выплаты отдельных видов материальной помощи могут регулироваться коллективным договором.

2.0. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **система оплаты труда работников университета** - совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых в университете в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- **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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

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

- **оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **профессиональные квалификационные группы (ПКГ)** - группы должностей служащих и профессий рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- **квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы** – структурные уровни профессиональной квалификационной группы, отличающиеся сложностью выполняемых работ и уровнем квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего;

- **минимальный (базовый) оклад по профессиональной квалификационной группе** - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника университета, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **выплаты компенсационного характера** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

- **выплаты стимулирующего характера** - выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда. Разновидностью стимулирующих выплат являются премии - выплаты работникам денежных сумм сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего их возрастания, на основании заранее установленных конкретных показателей и условий.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Размеры должностных окладов работников из числа гражданского персонала устанавливаются ректором университета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Военнослужащим выплачивается денежное довольствие в соответствии с п. 4.5 Положения.

2.1.3. Месячная заработная плата каждого работника университета, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работников университета не ограничивается максимальным размером.

2.1.4. Размеры минимальных должностных окладов работников устанавливаются ректором университета по следующим профессиональным квалификационным группам:

Наименование ПКГ	№ приказа Минздравсоцразв ития России об утверждении ПКГ
Должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	217н от 05.05.2008
Должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	217н от 05.05.2008
Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	216н от 05.05.2008
Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	216н от 05.05.2008
Должностей педагогических работников	216н от 05.05.2008
Должностей руководителей структурных подразделений	216н от 05.05.2008
Должностей научно-технических работников второго уровня	305н от 03.07.2008
Должностей научно-технических работников третьего уровня	305н от 03.07.2008
Должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	305н от 03.07.2008
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	247н от 29.05.2008
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	247н от 29.05.2008
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	247н от 29.05.2008
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	247н от 29.05.2008
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	248н от 29.05.2008
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	248н от 29.05.2008
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	570 от 31.08.2007
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	570 от 31.08.2007
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	570 от 31.08.2007
ПКГ второго уровня	242н от 27.05.2008
ПКГ третьего уровня	242н от 27.05.2008
Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня	342н от 18.07.2008
Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	342н от 18.07.2008
Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня	342н от 18.07.2008
Должностей работников физической культуры и спорта первого уровня	165н от 27.02.2012
Должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	165н от 27.02.2012
Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	526 от 06.08.2007
Средний медицинский и фармацевтический персонал	526 от 06.08.2007
Врачи и провизоры	526 от 06.08.2007
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)	526 от 06.08.2007

2.1.5. Размеры минимальных окладов работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, перечисленные в п.2.1.4 Положения, устанавливаются ректором по мере необходимости включения соответствующих должностей в штатное расписание университета.

2.1.6. В университете устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент по структурному подразделению;
- повышающий коэффициент по университету;
- персональный повышающий коэффициент.

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

2.1.7. Размеры должностных окладов работников определяются путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (то есть применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад).

Применение повышающих коэффициентов по структурному подразделению, по университету и персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад, имеет стимулирующий характер и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности определяются исходя из дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание университета, и величины фонда оплаты труда.

2.1.9. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии, специальности, квалификационному уровню.

2.1.10. Повышающий коэффициент по структурному подразделению может быть установлен одновременно всем работникам, входящим в штатное расписание данного подразделения, при возложении на него сложных, срочных, ответственных задач и наличии соответствующих финансовых ресурсов.

2.1.11. Повышающий коэффициент по университету может быть установлен одновременно всем работникам, входящим в штатное расписание вуза, при успешном развитии университета и наличии соответствующих финансовых ресурсов.

2.1.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в университете и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается ректором университета персонально в отношении конкретного работника.

2.1.13. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей университета без привязки к конкретной должности, возможно установление персональных повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.1.14. Оклады заместителей руководителя структурных подразделений, занимающих соответствующие штатные единицы, устанавливаются на 2 - 20% ниже окладов руководителей подразделений.

2.1.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а

также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.1.16. Министерство образования и науки может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда университета, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу университета.

При этом к основному персоналу федерального учреждения - работники федерального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал федерального учреждения - работники федеральных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал федерального учреждения - работники федерального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники федерального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности федерального учреждения.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2.2. В университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

2.2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.2.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляются на основе аттестации рабочих мест по условиям труда, которая проводится в порядке, установленном трудовым законодательством. Результаты аттестации утверждаются ректором университета.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в пределах до 12 процентов оклада (должностного оклада) по соответствующему квалификационному уровню в зависимости от степени неблагоприятности условий труда. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2.7. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при:

- выполнении работ различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- работе в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.8. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.2.9. Выплата компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику, если ему поручается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

2.2.10. Выплата компенсационного характера за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ устанавливается работнику, если ему поручается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности).

2.2.11. Выплата компенсационного характера за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, осуществляется за выполнение работником порученной ему дополнительной работы с целью исполнения обязанностей временно отсутствующего работника как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.2.12. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется в пределах фонда оплаты труда подразделения (подразделений), с согласия работника и оформляется приказом ректора с указанием совмещаемой профессии (должности) или объема дополнительных работ и размера доплат.

2.2.13. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, оговоренной в пп. 2.2.10 – 2.2.12 Положения, а университет - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.2.14. Выплата компенсационного характера за выполнение сверхурочной работы (работы, производимой работником по инициативе университета за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работы сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) производится за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.15. Выплата компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производится в размере 20% от оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня.

2.2.16. Выплата компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада

(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее 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.

Работа в выходной день компенсируется, как правило, предоставлением другого дня отдыха (в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит), а денежная компенсация производится только при невозможности предоставления другого дня отдыха.

2.2.17. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу со сведениями, имеющими степень секретности, - в размере от 5 до 50% оклада (должностного оклада) по соответствующему квалификационному уровню.

Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны выплачиваются ежемесячно надбавки за стаж работы в указанных структурных подразделениях следующих размерах (в процентах к должностным окладам):

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 10% оклада (должностного оклада) по соответствующему квалификационному уровню;

- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15% оклада (должностного оклада) по соответствующему квалификационному уровню;

- при стаже свыше 10 лет - 20% оклада (должностного оклада) по соответствующему квалификационному уровню.

В стаж работы, дающий право на получение указанной надбавки, включается также время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны в других организациях и учреждениях.

2.2.18. Работникам университета могут быть установлены иные выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. В университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.3.2. Размеры стимулирующих выплат определяются в процентном отношении к окладам или в абсолютных размерах.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных вузом на оплату труда работников, как правило, в следующем порядке:

- проректорам, деканам, главному бухгалтеру, а также иным непосредственно подчиненным ректору работникам - устанавливаются непосредственно по решению ректора;

- руководителям структурных подразделений, а также иным работникам, подчиненным проректорам непосредственно, - устанавливаются по представлению проректоров (или по согласованию с проректорами);

- остальным работникам, состоящим в штатах структурных подразделений университета, – устанавливаются по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений (или по согласованию с ними).

Исключения в порядке представления имеют стимулирующие выплаты обязательного характера, упомянутые в п. 2.3.9 Положения (устанавливаются без представления); стимулирующие выплаты, устанавливаемые по инициативе ректора; разовые (единовременные) стимулирующие выплаты за счет средств из внебюджетных источников, закрепляемых за структурными подразделениями (зачисляемых на их лицевые счета согласно утвержденным положениям), которые осуществляются по представлению руководителей данных структурных подразделений.

Дополнительные средства, выделяемые университету в виде бюджетных ассигнований из федерального бюджета в целях реализации указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», расходуются на стимулирующие выплаты педагогическим и научным работникам в соответствии с показателями и критериями эффективности их деятельности.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться при наличии одного или нескольких оснований, подтверждающих результативность, сложность, напряженный режим, повышенную интенсивность, ответственность работ, в том числе:

- выполнение особо сложных и ответственных работ;
- выполнение срочных работ;
- высокая интенсивность, напряженный характер труда;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- непосредственное участие в реализации программы развития НИУ ИТМО как национального исследовательского университета;
- непосредственное участие в реализации программы повышения конкурентоспособности университета среди ведущих мировых научно-образовательных центров;
- ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- особый режим работы, связанной с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета;
- работа и представительство университета в различных государственных органах и ведомствах, общественных организациях;
- применение иностранного языка по роду деятельности в течение более 50% рабочего времени;
- участие в оказании студентам, слушателям, абитуриентам, другим категориям обучающихся, а также иным гражданам услуг по договорам, предусматривающим соответствующую оплату (в том числе, проведение занятий или содействие в организации занятий со студентами контрактной формы обучения);
- участие в выполнении работ по договорам (заказам) с юридическими и физическими лицами;
- работа по выборной должности, за исключением должностей, предусматривающих установление соответствующего выборной должности должностного оклада;

- исполнение обязанностей декана, заместителя декана, заведующего кафедрой, начальника (директора, руководителя) структурного подразделения, ответственного секретаря созданной по приказу ректора комиссии (совета), за исключением освобожденных должностей, предусматривающих установление соответствующего должностного оклада;

- работа в комиссиях и советах Ученого совета, советах ректора;

- проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетом, руководство предметной комиссией - при обучении студентов по программам среднего профессионального образования;

- другие основания, подтверждающие результативность, сложность, повышенную интенсивность, увеличенный объем, особый режим, повышенную ответственность работ.

К выплатам стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы относятся также надбавки к должностному окладу, образуемые путем применения повышающих коэффициентов по структурному подразделению, по университету и персонального повышающего коэффициента (пп. 2.1.10 - 2.1.12 Положения).

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ могут устанавливаться при наличии одного или нескольких оснований, подтверждающих это качество, в том числе:

- высокий профессионализм выполняемой работы;

- оперативное успешное выполнение порученного объема работ;

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

- стабильность результатов и повышение качества обучения;

- достижение учащимися, студентами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;

- внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе;

- наличие ученой степени кандидата наук или доктора наук - в случае, если работник занимает штатную должность в университете, ученая степень по которой предусмотрена или дифференцирована квалификационной характеристикой (квалификационными требованиями), за исключением работников, которым установлены оклады за звание действительного члена или члена-корреспондента государственных академий наук или наличие ученой степени предусмотрено дифференциацией должностных окладов по уровням;

- высокое качество проведения приема на первый курс, организации профориентационной деятельности с абитуриентами;

- использование средств и технологий, направленных на поддержание и укрепление здоровья обучающихся и работников;

- углубленный анализ итогов учебной и финансово-хозяйственной деятельности, успешная сдача отчетов в вышестоящие организации;

- использование энергосберегающих технологий;

- высокая активность участия в научной и научно-методической работе (конференциях, семинарах, методических, научно-технических советах, комиссиях и учебно-методических объединениях);

- высокий уровень исполнительской дисциплины;

- достижение высоких показателей в воспитательной работе;

- авторство значительного количества учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;
- высокое качество подготовки аспирантов и докторантов в установленные сроки;
- успешная работа над кандидатской диссертацией без отрыва от исполнения служебных обязанностей;
- внедрение инновационных образовательных и научных технологий в университете после защиты кандидатской диссертации;
- оптимизация организационного обеспечения учебного процесса;
- качественная подготовка материалов к лицензированию и аттестации университета;
- участие в выполнении фундаментальных и прикладных научных исследований;
- инициирование научных исследований;
- подготовка заявок на открытия, изобретения, объекты промышленной собственности, соглашений на продажу лицензий от университета с участием работника;
- получение патентов по результатам научной и научно-технической деятельности;
- получение премий, наград, дипломов выставок;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- достижение высокого коэффициента цитируемости научных и научно-технических результатах деятельности работника;
- участие в международном научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории Российской Федерации);
- участие в рецензировании научных трудов и результатов научной и научно-технической деятельности;
- повышение квалификации, участие в научных конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.
- выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, научно-исследовательских работ в части сроков их исполнения, соблюдения договорных обязательств и стандартов качества;
- отсутствие рекламаций заказчиков по результатам выполнения договоров, соблюдению стандартов и технических условий;
- особые заслуги перед университетом, значительный вклад в деятельность университета (работа в течение более чем 10 лет в должности ректора, проректора, членство в Российской академии наук, в отраслевых академиях и т.д.);
- наличие государственных или отраслевых наград (почетных званий), званий лауреатов премий Президента, Правительства, государственных премий, признанных национальных и международных премий;
- достижения в труде - в связи с юбилейной датой;
- иные основания, подтверждающие качество выполняемых работ.

2.3.6. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут устанавливаться для гражданских лиц при наличии у работника непрерывного стажа работы в университете не менее 15 лет; эти выплаты, как правило, носят разовый характер и приурочиваются к юбилейным датам (по возрасту и/или стажу). Для военнослужащих устанавливаются надбавки к окладам за выслугу лет согласно действующим нормативным правовым актам.

2.3.7. Премииальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться в случае успешного достижения высоких показателей деятельности в определенном периоде (в качестве которого могут использоваться: месяц, квартал, полугодие, семестр, учебный год, календарный год), при наличии одного или нескольких перечисленных ниже оснований:

- эффективное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- высокое качество выполненных работ;
- успешное выполнение этапа или завершение особо важных или срочных работ.

2.3.8. Порядок осуществления отдельных разновидностей выплат стимулирующего характера может регулироваться отдельными положениями, утверждаемыми ректором университета.

2.3.9. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные федеральными законами, Постановлениями Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, осуществляются в обязательном порядке в установленных размерах без дополнительного представления проректоров и руководителей структурных подразделений.

2.3.10. Основания для осуществления выплат стимулирующего характера, не упомянутых в п.2.3.9 Положения, указываются в представлениях должностных лиц (п. 2.3.3 Положения) или в приказе ректора.

2.3.11. С целью реализации указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 с педагогическими и научными работниками могут заключаться трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам), в которых в конкретизированы их должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки («эффективные контракты», или «эффективные трудовые договоры»). При этом могут применяться следующие показатели эффективности:

- научное руководство аспирантом, научное консультирование докторанта, завершившееся успешной защитой диссертации в установленные сроки;
- публикация статьи в журнале, входящем в перечень Высшей аттестационной комиссии (за исключением журналов «Известия вузов. Приборостроение», «Научно-технический вестник СПбГУ ИТМО», «Оптический журнал»);
- публикация статьи в зарубежном научном периодическом издании, индексируемом Web of Science или Scopus с особым выделением: публикации статьи в зарубежном научном периодическом издании, индексируемом Web of Science или Scopus, в соавторстве с зарубежным ученым, а также публикации статьи в зарубежном научном периодическом издании, индексируемом Web of Science или Scopus, с импакт-фактором выше 1,5;
- издание научной монографии или учебника (труд должен быть представлен в библиотеке университета и иметь зарегистрированный Международный стандартный книжный номер - ISBN; при материальном стимулировании работников монографии и учебники, изданные за счет университета, не учитываются);
- привлечение под свое научное руководство на обучение в университет аспиранта, ранее обучавшегося (работавшего) в другой организации, учреждении;
- привлечение под свое руководство на обучение в университет магистранта, ранее обучавшегося (работавшего) в другой организации, учреждении;
- руководство магистрантом, завершившееся успешной защитой магистерской диссертации в установленные сроки, с публикацией магистрантом за время обучения статей в индексируемой научной периодике (список Высшей аттестационной комиссии, Web of Science, Scopus);
- оформление в установленном порядке и государственная регистрация результата интеллектуальной деятельности;
- другие показатели, которые устанавливаются приказами и другими локальными нормативными актами университета.

2.3.12. Показатели эффективности «эффективных контрактов» для работников административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливаются в порядке, определяемом приказами и другими локальными нормативными актами университета.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

3.2. Размер должностного оклада ректора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости вуза.

Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ректору Министерством образования и науки. В качестве показателя эффективности работы ректора по решению Министерства образования и науки может быть установлен рост средней заработной платы работников университета в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации.

3.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы ректора и средней заработной платы работников университета устанавливается Министерством образования и науки. При этом соотношение средней заработной платы ректора и средней заработной платы работников университета, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.6. Ректору выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства образования и науки с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности университета и его руководителя.

3.7. Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.9. Проректорам и главному бухгалтеру могут быть установлены выплаты стимулирующего характера согласно п. 2.3.1 Положения. Для их установления помимо общих оснований может учитываться соблюдение критериев оценки эффективности работы федеральных учреждений, определяемых Министерством образования и науки.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание университета ежегодно утверждается ректором.

4.2. Штатное расписание университета включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

4.3. Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.4. В штатном расписании университета предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения (факультет, кафедра, управление, отдел, лаборатория, библиотека и т. п.).

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

4.5. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на военных кафедрах, факультетах военного обучения и в учебных военных центрах учреждений, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны России и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Тарификационный список преподавателей факультета среднего профессионального образования формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.7. Для выполнения конкретных научных работ, контрактов, проектов, грантов и т. д. из работников университета могут создаваться временные творческие коллективы (ВТК) с выделенным фондом оплаты труда. Предложения по распределению этого фонда подготавливаются общим собранием ВТК либо, по его поручению, руководителем ВТК. Выплаты членам ВТК осуществляются на основании приказов ректора в виде стимулирующих надбавок к должностным окладам.

4.8. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается на срок занятия работником соответствующей должности.

Повышающий коэффициент к окладу, имеющий стимулирующий характер (пункты 2.1.10 – 2.1.12 Положения), устанавливается на срок в пределах от одного месяца до окончания действия трудового договора, но не позднее даты индексации (пересмотра в сторону увеличения) должностного оклада, действовавшего на момент установления повышающего

коэффициента. В случае индексации должностного оклада в связи с изменением минимального оклада по ПКГ или повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности размер повышающего коэффициента стимулирующего характера пересматривается при соблюдении гарантии неубывания общей заработной платы работника, зафиксированной трудовым договором (без учета выплат единовременного характера). Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу, установленным согласно пунктам 2.1.10 – 2.1.12 Положения, определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающие коэффициенты.

Иные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Университета на срок, определенный приказом ректора Университета в пределах календарного года, или могут носить разовый (единовременный) характер.

Компенсационные выплаты устанавливаются работникам Университета на срок, определенный приказом ректора Университета в пределах календарного года, но не менее одного месяца.

5. Заключительные положения

5.1. Введение в университете системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

5.2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда в университете.