

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»

ПРИНЯТО

Решением Ученого совета
ФГБОУ ВО «Тамбовский
государственный университет
имени Г.Р. Державина»

«24» мая 2022 г.
(протокол № 13)



«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. ректора

ФГБОУ ВО «Тамбовский
государственный университет
имени Г.Р. Державина»

И.В. Налетова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

**федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Тамбовский государственный университет
имени Г.Р.Державина»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) работников ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р.Державина» (далее-Университет) разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

- Федерального Закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- Федерального Закона от 19 июня 2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями);

- Постановления Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 года №71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 года №72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

- нормативных правовых актов Минздравсоцразвития России:

- Приказа Минздравсоцразвития от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями);

- Приказа Минздравсоцразвития от 05 мая 2008 года №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. №11725);

- Приказа Минздравсоцразвития от 18 июля 2008 года №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

- Приказа Минздравсоцразвития от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г. №11858);

- Приказа Минздравсоцразвития от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г. №11861);

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008 г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июля 2008г. №12001);

- Приказа Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008г. №167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте РФ 5 мая 2008 г. № 11624);

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте РФ 1 февраля 2008 г. №11080);

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте РФ 4 февраля 2008 г. № 11081);

- Приказа Минздравсоцразвития России от 11 января 2011г. №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 марта 2011г. №20237);

- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014г. №722-р О плане мероприятий («дорожную карту») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2008г. №239 "Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической

деятельности, для определения должностных окладов руководителей федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации»" (зарегистрирован в Минюсте РФ 8 октября 2008г. №12426);

- Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);

- иных нормативных правовых актов;
- устава Университета;
- коллективного договора университета.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Университета и определяет порядок формирования фонда оплаты труда Университета за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы и почасовой оплаты по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. В случае изменения законодательства, Положение подлежит изменению в том же порядке, в котором было принято.

1.4. Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры выплат, премий и других мер материального стимулирования.

1.5. Положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников: профессорско-преподавательский состав, научные работники (в т.ч. научные сотрудники), учебно-вспомогательный персонал, административно-управленческий и прочий.

1.6. Система оплаты труда направлена на повышение качества и результативности труда работников Университета и имеет стимулирующий характер.

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

1.8. Ежемесячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законом Российской Федерации.

1.9. Введение в Университете новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

II. Основные термины и понятия

2.1. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ) – это группа профессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом сферы их деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления.

Квалификационный уровень (КУ) – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер заработной платы не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Компенсационные выплаты – выплаты компенсационного характера, установленные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 года №822, федеральными законами, иными

нормативными актами, коллективным договором и настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты – выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваемые на основании приказа ректора Университета в отношении всех работников и (или) отдельных категорий работников, и (или) конкретных работников Университета в пределах средств, предназначенных на оплату труда в общем объеме субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, размер которых устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах, перечень которых утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. №818 и настоящим Положением.

Базовая часть заработной платы – часть заработной платы работников Университета, состоящая из должностного оклада и компенсационных выплат.

Стимулирующая часть заработной платы – доля заработной платы всех работников и(или) отдельных категорий работников, и(или) конкретных работников Университета, включающая в себя одну или несколько стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, выплачиваемая при наличии оснований, установленных настоящим Положением, устанавливаемая в твердой денежной сумме или в процентном отношении к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в трудовых договорах, дополнительных соглашениях к ним, приказах руководителя Университета, в пределах, установленных настоящим Положением.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) – работники Университета, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, заведующего кафедрой, директора института (декана факультета), а также иные должности в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

Научный сотрудник – работник Университета, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся наукой и (или) научно-технической деятельностью. К должностям научных сотрудников относятся: младший научный сотрудник, научный сотрудник,

старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник и главный научный сотрудник.

Научно-педагогические работники – понятие, объединяющее две группы работников Университета: профессорско-преподавательский состав и научные сотрудники.

Административно-управленческий персонал (АУП) - работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию Университета.

Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники Университета, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС.

Прочий обслуживающий персонал (ПОП) - работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Университета и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание составляется по установленной форме и содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах и месячном фонде заработной платы.

Нормы труда – это меры затрат и результатов труда для сотрудников Университета, которым соответствует размер должностного оклада.

III. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда Университета

3.1.1. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год исходя из:

- объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), представленной в Соглашении между Министерством образования и науки РФ и ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» (расчет объема субсидии рассчитывается исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой нормативно-правовым актом Министерства образования и науки РФ на соответствующий финансовый год и численности обучающихся в Университете);

- грантов, представленных на безвозмездной и безвозвратной основах физическими лицами, некоммерческими организациями, в том

числе Российским фондом фундаментальных исследований, Российским гуманитарным научным фондом и др., российскими и международными организациями;

- средств, безвозмездно полученных на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц, включая средства бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов;

- средств от оказания услуг, выполнения работ и передачи товаров собственного производства на платной основе согласно Уставу;

- средств, полученных от разрешенных видов приносящей доход деятельности;

- благотворительные и спонсорские средства.

3.1.2. Фонд оплаты труда (ФОТ) распределяется на базовую часть фонда оплаты труда (ФОТ(баз)) и стимулирующую часть (ФОТ(стимул)):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ(баз)} + \text{ФОТ(стимул)}$$

Объем базовой и стимулирующей части заработной платы доводится Университету в соответствии с государственным заданием на оказание государственных услуг (выполнение работ) и объемом средств, предусмотренных от приносящей доход деятельности на заработную плату и утверждается Планом финансово-хозяйственной деятельности.

3.1.3. Ежегодно в пределах объема заработной платы в Университете утверждается штатное расписание. Штатные сотрудники Университета, а также сотрудники сторонних организаций могут приниматься на вакантные должности по совместительству.

3.1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника и заработной платы (общего финансового вознаграждения), являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда

3.2.1. Распределение базовой части фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда направляется на выплату должностных окладов и компенсационных выплат:

$$\text{ФОТ (баз)} = \text{ДО} + \text{Кв}, \text{ где}$$

ДО – должностные оклады;

Кв – компенсационные выплаты.

3.3. Основные условия оплаты труда

3.3.1. Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размера почасовой оплаты, выплаты компенсационного, стимулирующего характера.

3.3.2. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников.
- перечня видов компенсационного характера;
- перечня видов стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевого соглашения;
- мнения профсоюзной организации Университета;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, норм выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

3.3.3. Размеры должностных окладов устанавливаются 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 (**Приложение №1**), но не могут быть ниже размеров установленных Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

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

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

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

3.3.7. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

3.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений.

3.4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Они могут быть установлены в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

3.4.3. В Университете устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда статья 147 ТК РФ;

- надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (Постановление Правительства РФ 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»).

Указанная ежемесячная выплата гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной выплаты за работу со сведениями, имеющими степень секретности "особой важности", составляет **50 - 75 процентов** от размера должностного оклада, имеющими степень секретности "совершенно секретно", - **30 - 50 процентов** от размера должностного оклада, имеющими степень секретности "секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - **10 - 15 процентов** от размера должностного оклада, без проведения проверочных мероприятий, - **5 - 10 процентов** от размера должностного оклада.

При определении размера указанной ежемесячной выплаты учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений;

- выплаты за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по желанию, предоставляется дополнительный день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- 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).

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

- по классному руководству;
- по проверке письменных работ;
- по заведованию отделениями;
- по заведованию кабинетом;
- по заведыванию лабораториями;
- по руководству кафедрами;
- по руководству факультетами/институтами;

- по выполнению обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности);
- по выполнению обязанностей заместителя директора института (по различным видам деятельности);
- по выполнению обязанностей заместителя заведующего кафедрой.
- выплаты за расширение зон обслуживания и увеличения объема работ (ст. 151 Трудового кодекса РФ);
- выплаты при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

Основание и размер указанных выплат устанавливаются соглашением сторон трудового договора с учетом требований ст. 151 Трудового кодекса РФ;

- выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 Трудового кодекса РФ);
- выплаты за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время");

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет **35 процентов часовой тарифной ставки** (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в необходимых случаях конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.5.2. Основанием для выплаты является достижение работником (работниками) качественных и (или) количественных показателей, установленных для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

3.5.3. Объем средств на стимулирующие выплаты формируется за счет экономии фонда оплаты труда:

- из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся за определенный период времени на основании приказа ректора Университета, определяющего размер стимулирующих выплат, в пределах средств, предназначенных на оплату труда в общем объеме субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников.

3.5.5. Ректор вправе не устанавливать выплаты стимулирующего характера при заключении трудового договора на период испытания при условии информирования работника в трудовом договоре о размере стимулирования в случае успешного прохождения испытания.

3.5.6. Величина стимулирующей части заработной платы работников Университета предельным размером не ограничивается.

3.5.7. В Университете утвержден следующий перечень выплат стимулирующего характера:

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

3.5.8. Стимулирующие выплаты категории педагогических работников:

Выплаты стимулирующего характера работников, занимающим должности: директора института (декана факультета), заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента – устанавливаются приказом ректора ежегодно в рамках выполнения показателей «эффективного контракта».

3.5.9. Для педагогических работников устанавливаются ежемесячные (постоянные) и единовременные выплаты стимулирующего характера в зависимости от выполнения работником критериев эффективности в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава, директоров институтов, деканов факультетов, заведующих кафедрами.

3.5.10. Выплаты за качество выполняемой работ устанавливаются надбавки за наличие ученого звания и ученой степени к должностному окладу. Размер соответствующих надбавок устанавливаются отдельным локальным актом два раза в финансовый год, но не может быть менее установленного ранее.

3.5.11. В целях поддержки молодых преподавательских кадров:

- лицам из числа работников, прошедших обучение по программе

кадрового резерва на позиции научно-педагогических работников, в течение первых трех лет преподавательской или научно-исследовательской деятельности в Университете устанавливать доплату в размере 30% от оклада на первый год работы, 20% от оклада на второй год работы, 10% от оклада на третий год работы;

- ассистентам, преподавателям и старшим преподавателям в возрасте до 35 лет впервые поступающим на работу в университет, в течение первых трех лет преподавательской деятельности в Университете устанавливать доплату в размере 15% от должностного оклада.

Размер выплат устанавливаются отдельным локальным актом. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на каждый учебный год пропорционально занимаемой доли ставки.

3.5.11. Предложения по назначению стимулирующих выплат сотрудникам из числа ППС Университета пересматриваются в соответствии с приоритетами Университета в области реализации стратегических целей и задач (продвижение бренда Университета, индивидуализация работы со студентами).

3.5.12. Стимулирующие выплаты для категорий работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала.

1) За интенсивность и высокие результаты работы:

Критерии (показатели) стимулирования:

- основные результаты деятельности университета:

- 1) основные результаты хозяйственной деятельности,
 - 2) усиление режима экономии,
 - 3) укрепление плановой и финансовой дисциплины,
 - 4) внедрение и обеспечение информационных технологий в управлении;
 - 5) сохранность и обеспечение имущества университета,
 - 6) оперативность в решении юридических вопросов и согласовании документов,
 - 7) интенсивность труда в связи с увеличением объема юридической работы по основной должности,
 - 8) за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ
- внедрение и обеспечение информационных технологий в учебном процессе.

2) за качество выполнения работ:

Критерии (показатели) стимулирования:

- за качественное административное управление вузом, за эффективное финансово-экономическое, юридическое и социальное обеспечение деятельности вуза, качественное кадровое и административное делопроизводство, качественный бухгалтерский учет, обеспечение эффективной международной деятельности;

- за качественное эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание университета;

- за качественное управление развитием международной деятельности.

Основанием для выплат стимулирующего характера:

- для начальников управлений и отделов административно-управленческого персонала – достижение Университетом целевых показателей оценки эффективности работы, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств – Министерством образования и науки;

- для работников из числа административно-управленческого персонала и учебно-вспомогательного персонала – достижение установленных количественных и качественных показателей их деятельности.

3.5.13. Работникам Университета, удостоенным государственных наград РФ, государственных наград Тамбовской области, знаков отличия в сфере образования и науки, учрежденных Министерством образования и науки Российской Федерации, наград, учрежденных Университетом, устанавливаются **единовременные выплаты**, размер которых устанавливается отдельным локальным актом не реже одного раза в финансовый год.

Основанием для назначения ежемесячных выплат к должностному окладу указанных в п.3.5.10 является соответствующий наградной документ.

Выплаты за знаки отличия в сфере образования и науки устанавливаются приказами ректора. Основанием для приказа являются служебные записки руководителей структурных подразделений на имя ректора.

Вышеназванная выплата выплачивается по основной ставке, занимаемой работником, пропорционально занимаемой ставке и отработанному времени.

3.5.14. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.5.14.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете, устанавливается следующий перечень премиальных выплат:

- премии по итогам работы:

- а) премиальные выплаты по итогам месяца,

б) премиальные выплаты по итогам квартала,
в) премиальные выплаты по итогам полугодия,
г) премиальные выплаты по итогам девяти месяцев,
д) премиальные выплаты по итогам года (учебного и/или календарного);

- премии (поощрительные выплаты) разового характера (далее разовые поощрительные выплаты).

3.5.14.2. Источниками премиальных выплат являются:

- средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

- средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.5.14.3. Объем средств на премиальные выплаты работникам, установленных в течение финансового года, формируется:

- за счет экономии субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

- за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в Университете являются:

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

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

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

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;
- своевременная и качественная подготовка и издание монографий, учебно-методических пособий и (или) учебников;
- качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий;
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;
- качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- разработка новых стратегически важных образовательных программ, рабочих программ дисциплин, новых курсов лекций;
- разработка и внедрение заданий для самостоятельной работы и т.д.;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- особые заслуги перед Университетом;
- многолетняя и безупречная работа в Университете;
- качественное и своевременное выполнение заданий ректората (руководителя подразделения);
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;

- интенсивность работы и качественное проведение нового набора;
- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;
- интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг;
- интенсивность работы по обеспечению платных услуг, оказываемых Университетом;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг оказываемых Университетом;
- научное руководство и своевременная и качественная подготовка научных кадров (аспирантов);
- своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- критерии оценки работы основного персонала, проректоров и главного бухгалтера, предлагаемые Минобразованием Российской Федерации.

3.5.14.4. Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом ректору подается служебная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.

3.5.14.5. Премияльные выплаты устанавливаются работнику с учетом следующих показателей результативности и качества выполняемой им работы:

- за выполнение важных и особо важных работ;
- за сложность и напряженность работы;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- за высокую интенсивность труда;

- за долгосрочное и качественное выполнение порученного объема работ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;
- за особые заслуги работника в области образования, науки, культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ образования;
- за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе;
- за достижения студентами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- за стабильность и повышение качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов и т.д.;
- за использование здоровьесберегающих технологий;
- за участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за достижение высоких результатов в воспитательной работе;
- за работу и представительство системы образования в составе общественных организаций, в различных государственных органах и ведомствах;
- за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг, учебников по своему направлению деятельности;
- за участие в выполнении фундаментальных исследований;
- за участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ;
- за количество иницируемых работником исследований
- за количество патентов по результатам научной и научно-технической деятельности;
- за количество публикаций в открытой печати научных и (или) научно-технических результатов;

- за участие в международной научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории РФ);
- за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;
- за выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, распоряжений по НИР, тематических планов научно-исследовательских работ университета в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества;
- за публикационную активность (издание учебных пособий, книг, научно-методических разработок, рекомендаций по своему направлению деятельности и т.д.);
- за высокие достижения в спорте студентов;
- за подготовку участия студентов в олимпиадах, турнирах, соревнованиях и т.д.;
- за привлечение обучающихся к массовой физической культуре и спорту;
- за своевременное и качественное предоставление бухгалтерской, финансовой и налоговой отчетности;
- за своевременное и качественное составление и публикацию плана финансово-хозяйственной деятельности;
- за своевременное и качественное составление, предоставление статистической отчетности;
- за своевременное и качественное предоставление отчетов и иной информации по запросам Управления образования и науки Тамбовской области;
- за своевременное и качественное проведение планово-предупредительных ремонтов оборудования, сетей, зданий и сооружений;
- за бесперебойное энергоснабжение объектов Университета;
- за обеспечение безаварийной работы автотранспорта и техники;
- за качественное ведение личных дел сотрудников, студентов и т.д.;
- за важные, срочные и ответственные работы, связанные с проведением мероприятий по совершенствованию структуры управления Университета, проведением конкурсов на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава;
- за внедрение новых форм и методов обучения;
- иные показатели, критерии, за которые можно устанавливать премиальные выплаты.

3.5.14.6. Конкретные показатели, критерии установления премиальных выплат по структурным подразделениям устанавливаются с учетом направлений их деятельности.

3.5.14.7. Работники, допустившие производственные упущения или нарушившие трудовую дисциплину, лишаются премии полностью или частично.

3.5.14.8. К производственным упущениям относятся:

- несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями;

- несвоевременное и некачественное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководства.

3.5.14.9. К нарушениям трудовой дисциплины, за которые работники университета могут лишаться премии, относятся:

- систематическое нарушение трудового распорядка дня (опоздание на работу, преждевременный уход с работы без разрешения непосредственного руководителя);

- совершение прогула, в т. ч. отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительной причины.

3.5.14.10. Конкретный размер премиальных выплат определяется ректором Университета с учетом значимости результатов работы, достигнутых соответствующим работником Университета.

3.5.14.11. Установление работникам Университета премиальных выплат осуществляется Университетом с учетом целевых показателей эффективности деятельности Университета, установленных главным распорядителем бюджетных средств, выполняющим функции учредителя Университета.

3.5.14.12. Основанием для премиальных выплат является успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Университета в целом, отдельными структурными подразделениями и конкретными работниками.

3.5.14.13. Основанием для издания приказа об установлении премии работнику или группе работников является служебная записка руководителя структурного подразделения с визой ректора Университета или уполномоченного им должностного лица.

3.5.14.14. Размеры премии (разовой поощрительной выплаты) минимальными и максимальными размерами не ограничиваются.

3.5.14.15. При наличии оснований для нескольких соответствующих выплат их размер суммируется.

3.5.14.16. Премирование осуществляется по решению ректора университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных университетом на оплату труда работников:

- заместителей руководителя (проректоров), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя (проректорам), - по представлению заместителей руководителя университета;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

При наличии оснований для нескольких соответствующих выплат их размер суммируется.

Объем средств на стимулирующие выплаты ограничивается только пределами средств, предназначенных на оплату труда в общем объеме субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников.

3.5.14.17. Выплаты стимулирующего характера могут быть сняты или уменьшены в размере до окончания установленного срока в следующих случаях:

- в связи с объявлением работнику дисциплинарного взыскания;
- ухудшением качества выполняемой работы;
- невыполнение основных служебных обязанностей, в том числе снижение учебной нагрузки;
- несоблюдение сроков завершения порученной работы;
- другие причины.

3.5.14.18. Основанием для назначения, снятия или уменьшения выплат стимулирующего характера является служебная записка руководителя структурного подразделения.

3.5.14.19. Установление, снятие или уменьшение выплат оформляется приказом ректора Университета.

3.5.14.20. Основанием для приказа являются служебные записки на имя ректора предоставляемые руководителем структурного подразделения.

3.5.14.21. Размер стимулирующей выплаты также может быть пересмотрен при изменении системы оплаты труда.

3.6. Почасовая оплата

3.6.1. Источником почасового фонда являются средства бюджетов всех уровней и средства от приносящей доход деятельности.

3.6.2. Почасовой фонд формируется Учебно-методическим управлением на основе расчета часов на текущий учебный год, в пределах средств фонда оплаты труда текущего финансового.

3.6.3. В порядке исключения по разрешению ректора почасовой фонд оплаты труда может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям. В этом случае он не должен превышать фонда заработной платы по вакантным должностям ППС и количества часов, установленных данному подразделению по имеющимся вакансиям. Выплата производится в размерах, установленных внутренними локальными нормативными актами и в пределах фонда оплаты труда. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации на основании служебной записки с положительной резолюцией ректора или проректора.

3.6.4. Почасовая оплата труда в Университете применяется при оплате:

- работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых в Университете (в том числе членов и председателей государственных аттестационных комиссий (ГИА));
- труда работников из числа ППС, привлекаемых для проведения отдельных видов работы, по которым в целом предусмотрено незначительное количество учебных часов;

- труда работников, руководства аспирантами и соискателями ученой степени кандидата наук и научного консультирования докторантов и соискателей ученой степени доктора наук;

- работы по приему вступительных испытаний, поступающих на обучение по программам бакалавриата, магистратуры, программам подготовки специалиста, среднего профессионального образования и (или) подготовки специалистов среднего звена, ординатуры;

- работы со слушателями, получающими дополнительное образование;

- работа высококвалифицированных специалистов, приглашаемых для чтения курсов, не входящих в расчет учебной нагрузки по учебному плану;

- услуги работников по организации и проведению практики студентов по месту прохождения практики;

3.6.5. Количество часов учебной нагрузки, выделяемых кафедрам на основе почасовой оплаты труда, устанавливается Учебно-методическим управлением по представлению директоров институтов (деканов факультета) в пределах общей нагрузки кафедры и утверждается ректором или уполномоченным лицом.

3.6.6. Работники, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме **не более 300 часов в год**, который не считается совместительством.

3.6.7. Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются по расчетам Учебно-методическим управлением и утверждаются ректором или уполномоченным лицом на учебный год.

3.6.8. Размер стоимости почасовой оплата труда приглашенных высококвалифицированных специалистов может быть увеличен за счет средств от приносящей доход деятельности на основании представления директоров институтов (деканов факультета), согласованного с ректором университета.

3.6.9. При оплате труда преподавателей, ведущих учебные занятия со слушателями, получающими дополнительное образование, с иностранными гражданами, размер почасовой ставки устанавливается на основании представлений руководителей соответствующих подразделений в пределах средств, предназначенных на оплату труда, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности.

3.7. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

3.7.1. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

3.7.2. Размер должностного оклада ректора определяется трудовым договором (дополнительным соглашением) Министерством науки и высшего образования РФ в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения.

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

Конкретные размеры окладов проректоров и главного бухгалтера Университета определяются ректором Университета с учетом уровня квалификации и профессиональной подготовки указанных работников, объема, качества и характера выполняемой ими работы и включаются в трудовые договоры с ними.

3.7.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для проректоров и главного бухгалтера в соответствии с настоящим Положением.

3.7.5. Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.7.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы ректору Университета осуществляются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижения высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

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

3.7.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера или кратности 8.

3.7.9. Выплаты материальной помощи ректору производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- вступление в брак (в размере оклада);
- рождение ребенка (в размере оклада);
- смерть супруга, супруги, родителей, детей (в размере оклада);
- утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- 50-летие, 60-летие ректора и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- болезнь руководителя свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

3.7.10. Решение о выплате материальной помощи ректору оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

3.8. Определение размера должностных окладов работников Университета.

Расчет (формирование) и формы выплаты заработной платы

3.8.1. Должностной оклад выплачивается работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

3.8.2. Объем преподавательской работы работника из числа профессорско-преподавательского состава не может превышать 900 часов на ставку в учебном году.

3.8.3. Должностной оклад за выполнение работы работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала устанавливается в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8.4. В заработную плату работников включаются предусмотренные настоящим Положением должностной оклад, компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

3.8.5. Заработная плата выплачивается работникам наличным путем (по расчетной ведомости через кассу Университета) либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (ст. 136 ТК РФ). Зарплата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Университета, коллективным договором и (или) трудовым договором.

3.9. Оплата труда по научно-исследовательской деятельности.

3.9.1. Источниками финансирования оплаты труда работников научно-исследовательского сектора являются:

- средства, предназначенные на оплату труда в общем объеме субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в рамках фундаментальных исследований и прикладных научных исследований в области образования;

- средства бюджетов других уровней;

- средства от приносящей доход деятельности;

- средства, поступившие от предприятий, организаций, учреждений на выполнение научных исследований и разработок по хозяйственным договорам;

- средства российских научных фондов;

- специальные средства, выделяемые международными научными фондами и организациями;

- иные источники, предусмотренные действующим законодательством.

3.9.2. Для выполнения научно-исследовательской работы руководитель гранта формирует научный коллектив, в состав которого могут входить:

- штатные работники по основному месту работы;

- совместители из числа ППС, УВП, АУП;

- аспиранты и студенты,

- физические лица, привлекаемые по договорам гражданско-правового характера.

Состав научных коллективов может быть постоянным на весь период выполнения работ или изменяться в зависимости от их характера.

Изменения в состав научного коллектива вносятся на основании внутренних локальных нормативных актов Университета.

3.9.3. Руководители проекта (гранта, работы и т.д.) составляют по источникам финансирования сметы расходов, в которых устанавливается доля средств, направляемых на оплату труда.

К научно-исследовательской деятельности Университета в свободное от основной работы время могут привлекаться на условиях совместительства и (или) договоров гражданско-правового характера:

- профессорско-преподавательский состав, руководящие, научные и другие работники университета;
- работники других предприятий, учреждений, организаций.

3.9.4. Средства на оплату труда работников АУП, УВП и прочего персонала, привлекаемых для организационно-технического сопровождения включаются в состав накладных расходов, которые устанавливаются в процентном отношении от объема работ (услуг) в сметах, как в рамках средств на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), так и за счет средств от приносящей доход деятельности. В пределах выделенных средств на оплату труда НИС самостоятельно в установленном порядке определяет формы и системы оплаты труда, размеры выплат.

3.9.5. Фонд оплаты труда расходуется:

- на выплату заработной платы за фактически выполненный объем работ;
- на выплату заработной платы научным коллективам, а также отдельным исполнителям по договорам гражданско-правового характера на выполнение работ.

3.9.6. Оплата труда работников, привлекаемых для выполнения работ на условиях совместительства или по договорам гражданско-правового характера, производится за выполненную работу независимо от пребывания работника (по месту основной работы) в служебной командировке, на курсах повышения квалификации, в ежегодном отпуске, на больничном.

3.9.7. Фонд оплаты труда расходуется:

- на выплату заработной платы за фактически выполненный объем работ;
- на выплату заработной платы научным коллективам, а также отдельным исполнителям по договорам гражданско-правового характера на выполнение работ (услуг).

3.9.8. Оплата труда работников, привлекаемых для выполнения работ (услуг) на условиях совместительства или по договорам гражданско-

правового характера, производится за выполненную работу (услугу) независимо от пребывания работника (по месту основной работы) в служебной командировке, на курсах повышения квалификации, в ежегодном отпуске, на больничном.

3.10. Другие вопросы оплаты труда

3.10.1. Штатное расписание Университета оформляется по источникам финансирования и включает в себя все должности специалистов, служащих и рабочих. Штатное расписание утверждается ректором на начало календарного года исходя из принципа достаточности численного состава работников для гарантированного выполнения Университетом функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

3.10.2. В штатном расписании Университета предусматриваются должности профессорско-преподавательского, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научного и прочего персонала. В штатное расписание вносятся предусмотренные настоящим Положением, должностные оклады, выплаты, носящие обязательный характер.

3.10.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского персонала 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 и установленных норм времени, корректируется в течение учебного года, и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

3.10.4. Штатное расписание научного персонала составляется в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ и научной тематики, в пределах объемов субсидии на выполнение государственного задания на выполнение работ и средств от приносящей доход деятельности (хоздоговоры с заказчиком и контракты).

3.10.5. Штатное расписание по всем категориям персонала составляется по структурным подразделениям Университета: институт, кафедра, лаборатория, управление, отдел и др. в соответствии со структурой.

3.10.6. В штатное расписание в течение периода, на который оно утверждено, могут вноситься изменения и дополнения. Основанием для изменения штатного расписания является внутренние локальные

нормативные акты на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, с резолюцией ректора Университета.

3.10.7. При работе по графику сменности и скользящему графику, графики работы на весь учетный период разрабатывает руководитель структурного подразделения и утверждается ректором. Графики работы подлежат согласованию с начальником планово-финансового управления и председателем ГПО. Работников знакомят с графиком работы под подпись не позднее чем за месяц до начала учетного периода.

3.10.8. Для работников, работающих по графику сменности и скользящему графику вводится суммированный учет рабочего времени в связи с невозможностью соблюдения установленной для них ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени.

Правила введения суммированного учета рабочего времени:

- учетный период равен одному месяцу;
- норма часов за учетный период определяется из расчета 39-часовой рабочей недели;
- если работнику установлено сокращенное или неполное рабочее время, норма часов за учетный период определяется из расчета установленной для него продолжительности рабочей недели;
- правила определения нормы часов при неполном учетном периоде: если работник в учетном периоде отсутствовал по уважительным причинам (любой отпуск, период нетрудоспособности и т.д.), при определении нормы рабочего времени в этом учетном периоде из нормы часов вычитают количество часов, которое пришлось по графику работника на период его отсутствия;
- если учетный период отработан не полностью из-за того, что работник был принят позже начала учетного периода или уволился до окончания данного учетного периода, при определении нормы его рабочего времени из нормы часов вычитают количество рабочих часов, которое пришлось на период отсутствия по производственному календарю для 39-часовой рабочей недели;
- сверхурочные часы считаются по окончании учетного периода путем вычитания из количества фактически отработанных часов в учетном периоде рассчитанной для работника нормы часов за данный период;
- в число сверхурочных часов не входят часы, отработанные в выходной для работника день, поскольку они подлежат компенсации в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

- сверхурочные часы оплачиваются в следующем размере: два часа – в полуторном размере часовой ставки, остальные часы – в двойном размере часовой ставки.

Часовая ставка для оплаты сверхурочных часов рассчитывается путем деления заработной платы работника за учетный период на норму рабочего времени этого работника по графику.

3.10.9. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок выплаты материальной помощи работникам Университета регулируется Положением «Об оказании материальной помощи работникам ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» (Приложение №2).

4. Заключительные положения

4.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Университете применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

5. Принятие и внесение изменений

5.1. Согласованное с профсоюзной организацией настоящее Положение утверждается ректором.

5.2. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения сотрудников или профсоюзной организации университета.

5.3. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения осуществляется в случае изменений законодательства Российской Федерации. В случае изменений и (или) дополнений к Настоящему Положению принимаются Ученым советом и утверждаются ректором.

5.4. Настоящее Положение вступает в действие с 01 мая 2022 года.

5.5. С момента введения в действие настоящего Положения локальные нормативные акты Университета, регулирующие систему оплаты труда работников Университета, применяются в части, не противоречащей настоящему Положению.

5.6. С выходом новых законодательных актов Университет оставляет за собой право вносить изменения в настоящее "Положение".

Приложение №1.

Размеры окладов (ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням))

| №п/п | Профессиональная квалификационная группа (уровень) | Размер должностного оклада, руб. |
|--|---|----------------------------------|
| I. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)¹ | | |
| 1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | 13 900 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | 14 400 |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | 14 900 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | 16 700 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | 17 100 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | 17 900 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования) | 20 000 |
| 3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 21 400 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню) | 23 300 |
| 4.3. | 3 квалификационный уровень | 25 200 |
| II. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования² | | |

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями).

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (с изменениями и дополнениями).

| | | |
|--|---|--------|
| 4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала | | |
| 5.1. | 1 квалификационный уровень | 15 000 |
| 5.2. | 2 квалификационный уровень | 16 000 |
| 5.3. | 3 квалификационный уровень | 17 200 |
| 5. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений | | |
| 6.1. | 1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням) | 24 000 |
| 6.2. | 2 квалификационный уровень | 26 500 |
| 6.3. | 3 квалификационный уровень | 31 000 |
| 6.4. | 4 квалификационный уровень | 37 000 |
| 6.5. | 5 квалификационный уровень | 41 500 |
| 6.6. | 6 квалификационный уровень | 43 500 |
| III. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации³ | | |
| 7. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня» | | 14 000 |
| 8. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня» | | |
| 8.1. | 1 квалификационный уровень | 14 500 |
| 8.2. | 2 квалификационный уровень | 15 000 |
| 8.3. | 3 квалификационный уровень | 15 500 |
| 9. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» | | |
| 9.1. | 1 квалификационный уровень | 17 000 |
| 9.2. | 2 квалификационный уровень | 17 900 |
| 9.3. | 3 квалификационный уровень | 18 500 |
| 9.4. | 4 квалификационный уровень | 19 000 |
| 10. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня» | | |
| 10.1. | 1 квалификационный уровень | 19 800 |
| 10.2. | 2 квалификационный уровень | 25 500 |
| 10.3. | 3 квалификационный уровень | 26 000 |
| IV. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих⁴ | | |
| 11. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые | | |

³ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (с изменениями и дополнениями).

⁴ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями).

| должности служащих первого уровня» | | |
|---|----------------------------|--------|
| 11.1. | 1 квалификационный уровень | 14 500 |
| 11.2. | 2 квалификационный уровень | 15 000 |
| 12. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | | |
| 12.1. | 1 квалификационный уровень | 15 500 |
| 12.2. | 2 квалификационный уровень | 16 000 |
| 12.3. | 3 квалификационный уровень | 16 300 |
| 12.4. | 4 квалификационный уровень | 17 100 |
| 12.5. | 5 квалификационный уровень | 18 200 |
| 13. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | | |
| 13.1. | 1 квалификационный уровень | 19 600 |
| 13.2. | 2 квалификационный уровень | 21 200 |
| 13.3. | 3 квалификационный уровень | 22 400 |
| 13.4. | 4 квалификационный уровень | 23 900 |
| 13.5. | 5 квалификационный уровень | 25 800 |
| 14. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | | |
| 14.1. | 1 квалификационный уровень | 27 800 |
| 14.2. | 2 квалификационный уровень | 29 100 |
| 14.3. | 3 квалификационный уровень | 30 800 |
| V. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих ⁵ | | |
| 15. Профессиональная квалификационная группа «общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | |
| 15.1. | 1 квалификационный уровень | 14 000 |
| 15.2. | 2 квалификационный уровень | 14 500 |
| 16. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | | |
| 16.1. | 1 квалификационный уровень | 15 000 |
| 16.2. | 2 квалификационный уровень | 15 500 |
| 16.3. | 3 квалификационный уровень | 16 500 |
| 16.4. | 4 квалификационный уровень | 18 000 |
| Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок ¹ | | |
| 17. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня | | |
| 17.1 | 1 квалификационный уровень | 14 000 |
| 17.2 | 2 квалификационный уровень | 14 500 |
| 17.3 | 3 квалификационный уровень | 15 000 |
| 17.4 | 4 квалификационный уровень | 15 500 |

⁵ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями).

| 18. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня | | |
|---|----------------------------|--------|
| 18.1 | 1 квалификационный уровень | 16 000 |
| 18.2 | 2 квалификационный уровень | 17 000 |
| 18.3 | 3 квалификационный уровень | 18 500 |
| 18.4 | 4 квалификационный уровень | 20 000 |
| 19. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений | | |
| 19.1 | 1 квалификационный уровень | 24 000 |
| 19.2 | 2 квалификационный уровень | 31 500 |
| 19.3 | 3 квалификационный уровень | 34 500 |
| 19.4 | 4 квалификационный уровень | 40 000 |
| 19.5 | 5 квалификационный уровень | 41 000 |

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 года №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».