

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ			
1. Общие положения			
1.1.	<p>Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (далее - Университет) утверждено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказами Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», от 29.12.2007г № 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», а также других нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, действующих отраслевых нормативно – правовых актов и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава Университета, Коллективных договоров</p>	<p>Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (далее - Университет) утверждено в соответствии с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Трудовым кодексом Российской Федерации, - Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации», - Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», - Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» - Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» - Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» - Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г №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» - Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», с изменениями, внесенными Постановлением 	

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
			<p>Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 г. № 973.</p> <p>- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»</p> <p>- Уставом Университета</p> <p>- Коллективным договором</p>
1.2.	Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Университете, в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами Российской Федерации, Уставом Университета, требованиями Коллективного договора.	1.2.	Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Университете, в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами Российской Федерации, Уставом Университета, требованиями Коллективного договора.
1.3.	Система оплаты труда работников Университета включают в себя размеры должностных окладов, ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.	1.3.	Система оплаты труда работников Университета включает размеры должностных окладов, доплат, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.
1.3.1.	<p>Система оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; - государственных гарантий по оплате труда; - перечня видов выплат компенсационного характера; - перечня видов выплат стимулирующего характера; - настоящего Положения; - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; - мнения профсоюзного комитета. 	1.4.	<p>Система оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; - номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций; - продолжительности рабочего времени педагогических работников; - государственных гарантий по оплате труда; - особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность; - перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях; - перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях; - настоящего Положения; - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
			комиссии; - мнения представительного органа работников.
1.4.	В Университете применяется повременная система оплаты труда, и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.	1.5.	В Университете применяется повременная система оплаты труда, и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.
1.5.	Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуры заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством Университета по вопросам оплаты труда.	1.6.	Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуры заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством Университета по вопросам оплаты труда.
1.6.	Университет, в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.		
1.7.	Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоустроенности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.	1.7.	Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоустроенности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.
1.8.	Введение в университете новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.	1.8.	Введение в университете новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.
1.9.	Система оплаты труда в Университете устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а так же с учетом мнения профсоюзного комитета и настоящим Положением.	1.9.	Система оплаты труда в Университете устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а так же с учетом мнения профсоюзного комитета и настоящим Положением.
2. Финансовое обеспечение оплаты труда и размеры должностных окладов			
2.1.	Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:	2.1.	Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников: - субсидия на финансовое обеспечение выполнения государственного

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
			<p>задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);</p> <ul style="list-style-type: none"> - средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом Университета.
2.1.1.	<p>Субсидия на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);</p>		
2.1.2.	<p>Средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом Университета.</p>		
2.2.	<p>Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, обеспечивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ); - за счет средств от приносящей доход деятельности. 	2.2.	<p>Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, обеспечивается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ); - за счет средств от приносящей доход деятельности.
		2.3.	<p>Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p>
2.3.	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы	2.4.	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) (приложение № 1) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.		определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) (приложение № 1) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.
		2.5.	<p>Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.</p> <p>При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.</p>
		2.6.	<p>Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника, разрабатываемыми на основе квалификационных справочников по занимаемым должностям, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.</p>
		2.7.	<p>При формировании размеров окладов (должностных окладов) по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), применение к ним понятия «минимальный» либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), за исключением должностей научно-педагогических работников учреждения, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степени и звания.</p>
2.4.	Для упорядочения системы оплаты труда, в рамках установленной Университета, размеры должностных окладов устанавливаются, в соответствии с приложением № 2.	2.8.	Для упорядочения системы оплаты труда, в рамках установленной Университета, размеры должностных окладов устанавливаются, в соответствии с приложением № 2.
3. Компенсационные выплаты			
3.1.	Компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими	3.1.	Компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	<p>нормы трудового права, устанавливаются в размерах, определяемых действующими законодательными и нормативными актами. Указанные выплаты устанавливаются также коллективным договором, приказами ректора и настоящим Положением в размерах не менее установленных нормативными актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>Размеры доплаты за работу в праздничные дни, за выполнение сверхурочных работ, за работу в ночное время – определяются ТК РФ и коллективным договором, за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) – определяются по соглашению сторон.</p> <p>Размеры обязательных выплат, предусмотренных работникам Университета, определяются в коллективном договоре, либо в приказе ректора Университета.</p>		<p>нормы трудового права, устанавливаются в размерах, определяемых действующими законодательными и нормативными актами. Указанные выплаты устанавливаются также коллективным договором, приказами ректора и настоящим Положением в размерах не менее установленных нормативными актами, содержащими нормы трудового права.</p> <p>Размеры обязательных выплат, предусмотренных работникам Университета, определяются в коллективном договоре, либо в приказе ректора Университета.</p>
		3.2.	<p>В Университете устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при увеличении объема выполняемой работы, за работу в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); - иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
3.2.	<p>Доплаты за работу во вредных (опасных) и (или) особо вредных (особо опасных) условиях труда устанавливаются по итогам проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест, на основании приказа по Университету и при условии наличия утвержденного Перечня подразделений и конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда. Перечисленные документы готовятся отделом ГО и ЧС и объявляются приказом по Университету.</p>	3.3.	<p>Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценке условий труда</p> <p>Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента доклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.</p> <p>Университет проводит специальную оценку условий труда рабочих мест в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».</p> <p>Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.</p>
3.3.	<p>Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим</p>		

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.		
3.3.	Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.		
3.4.	Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.		
3.5.	<p>В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема выполняемой работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); - надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами; - иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. 		
3.6.	Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.		
3.7.	Университет проводит специальную оценку условий труда рабочих мест в порядке, установленном трудовым законодательством.		
3.8.	<p>Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 часов вечера до 06:00 часов утра.</p> <p>Установленный размер доплаты – 20% должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном</p>	3.4.	<p>Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22:00 часов до 06:00 часов.</p> <p>Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».</p>

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	году		Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время за каждый час работы определяются путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.
3.9.	Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и праздничные дни приказом ректора Университета, производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.	3.5.	Размер выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, и не могут быть ниже размеров, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
3.10	Размер выплат компенсационного характера и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	3.6.	Размер выплат компенсационного характера и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.11.	Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.	3.7.	Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором, настоящим Положением и не могут быть ниже размерная установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
4. Стимулирующие выплаты			
4.1.	Стимулирующие надбавки (доплаты), выплачиваемые в соответствии с действующим Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат).	4.1.	Стимулирующие надбавки (доплаты), выплачиваемые в соответствии с действующим Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат).
4.2.	В Университете устанавливаются прочие выплаты стимулирующего характера: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ	4.2.	В Университете устанавливаются прочие выплаты стимулирующего характера: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; - выплаты за качество выполняемых работ; - премиальные выплаты по итогам работы.
4.3.	В целях поощрения работников в Университете устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей должности (Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)).		
4.4.	Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по итогам работы квартала, полугодия, календарного года, семестра, учебного года.	4.3.	Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по итогам работы месяца, квартала, полугодия, календарного года, семестра, учебного года.
4.5.	Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу	4.4.	Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер стимулирующих выплат по итогам работы не

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	(ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.		ограничен.
		4.5.	Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
4.6.	<p>Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора Университета в пределах субсидий, выделенных из средств федерального бюджета на выполнение государственного задания на оплату труда работников учреждения, а также за счет поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и иных источников, разрешенных действующим законодательством, направленных учреждением на оплату труда работников:</p> <p>заместителей руководителя (проректора), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;</p> <p>руководителей структурных подразделений Университета (декана), главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя с согласованием с соответствующим по подчиненности проректором;</p> <p>остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета - по представлению руководителей структурных подразделений с согласованием с соответствующим по подчиненности проректором</p>	4.6.	<p>Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора Университета в пределах субсидий, выделенных из средств федерального бюджета на выполнение государственного задания на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом Университета:</p> <p>заместителей руководителя (проректора), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;</p> <p>руководителей структурных подразделений Университета (декана), главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя с согласованием с соответствующим по подчиненности проректором;</p> <p>остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета - по представлению руководителей структурных подразделений с согласованием с соответствующим по подчиненности проректором.</p>
4.7.	При ухудшении показателей в работе персональные стимулирующие выплаты отменяются приказом ректора.	4.7.	При ухудшении показателей в работе персональные стимулирующие выплаты отменяются приказом ректора.
4.8.	В Университете могут устанавливаться премиальные (поощрительные) выплаты. Порядок и основание установления, источники и виды премиальных (поощрительных) выплат регулируются Положением о премировании (установлении поощрительных выплат).	4.8.	В Университете могут устанавливаться премиальные (поощрительные) выплаты. Порядок и основание установления, источники и виды премиальных (поощрительных) выплат регулируются Положением о премировании (установлении поощрительных выплат).

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
		4.9.	<p>Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.</p> <p>Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом или коллективным договором может устанавливаться в полном размере вышеуказанным категориям работников.</p>
5. Порядок формирования штатного расписания работников			
	<p>Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в разрезе источников финансирования и категорий персонала. В штатном расписании Университета указываются должности работников, численность, должностные оклады в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором производимые работникам, зачисленным на штатные должности. Штатное расписание и все изменения к нему утверждаются ректором Университета.</p>		<p>Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в разрезе источников финансирования и категорий персонала. В штатном расписании Университета указываются должности работников, численность, должностные оклады в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором производимые работникам, зачисленным на штатные должности.</p> <p>Штатное расписание и все изменения к нему утверждаются ректором Университета.</p> <p>При формировании штатного расписания применяются типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий.</p>
5.1. Порядок формирования штатного расписания профессорско-преподавательского состава			
	<p>Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (ППС) формируется в соответствии со структурой Университета, а так же в зависимости от годовой учебной нагрузки, рассчитанной по нормам рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, корректируется в течение учебного года и утверждается ректором не позднее 1 января и 1 сентября текущего года.</p>	5.1.1.	<p>Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (ППС) формируется в соответствии со структурой Университета, а так же в зависимости от годовой учебной нагрузки, рассчитанной по нормам рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, корректируется в течение учебного года и утверждается ректором не позднее 1 января и 1 сентября текущего года.</p>
	<p>Должностной оклад уровня определяется в соответствии с квалификационными группами и уровнями (Приложение № 1, 2), определенными в соответствии с приказами Минздравсоцразвития, принятыми в связи с введением новых систем оплат труда.</p>	5.1.2.	<p>Должностной оклад уровня определяется в соответствии с квалификационными группами и уровнями (Приложение № 1, 2), определенными в соответствии с приказами Минздравсоцразвития, принятыми в связи с введением новых систем оплат труда.</p>
	<p>К профессорско-преподавательским должностям относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.</p>	5.1.3.	<p>К профессорско-преподавательским должностям относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.</p>
	<p>Изменения к штатному расписанию ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов по Университету и служебных записок с</p>	5.1.4.	<p>Изменения к штатному расписанию ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов по Университету и служебных записок с</p>

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	резолюцией ректора Университета.		резолюцией ректора Университета.
	Должностной оклад (ставка) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных учебным планом и трудовым договором.	5.1.5.	Должностной оклад (ставка) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных учебным планом и трудовым договором.
	Количество учебной нагрузки (в часах) по факультетам (институтам) на учебный год устанавливается учебным отделом в соответствии с положением о нормах времени, утверждаемых ректором, на основании решения Ученого совета, и утверждается приказом по Университету. Стоимость почасовой оплаты труда рассчитывается управлением по финансово-экономическим отношениям и утверждается приказом ректора Университета.	5.1.6.	Количество учебной нагрузки (в часах) по факультетам (институтам) на учебный год устанавливается учебным отделом в соответствии с положением о нормах времени, утверждаемых ректором, на основании решения Ученого совета, и утверждается приказом по Университету. Стоимость почасовой оплаты труда рассчитывается управлением по финансово-экономическим отношениям и утверждается приказом ректора Университета.
	Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.	5.1.7.	Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.
	Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.	5.1.8.	Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.
		5.1.9.	Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.
	Количество учебной почасовой нагрузки (в часах) на учебный год устанавливается учебным отделом.	5.1.10.	Количество учебной почасовой нагрузки (в часах) на учебный год устанавливается учебным отделом.
	Работники Университета из числа ППС не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск предоставляется без оплаты, а при наличии финансовой возможности с частичной оплатой.	5.1.11.	Работники Университета из числа ППС не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск предоставляется без оплаты, а при наличии финансовой возможности с частичной оплатой.
5.2. Порядок формирования штатного расписания административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.			
5.2.1.	Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала Университета на следующий календарный год утверждается ректором не позднее 1 января и 1 сентября текущего года.	5.2.1.	Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала Университета на следующий календарный год утверждается ректором не позднее 1 января и 1 сентября текущего года.
5.2.2.	Штатное расписание вышеперечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в разрезе источников финансирования и в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемой ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживающих	5.2.2.	Штатное расписание вышеперечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в разрезе источников финансирования и в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемой ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживающих

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	площадей, сооружений и оборудования и т.п.		площадей, сооружений и оборудования и т.п.
5.2.3.	Работники вышеуказанных категорий персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.	5.2.3.	Работники вышеуказанных категорий персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.
5.2.4.	Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых отсутствуют в ПКГ и не указаны в Приложении № 1, устанавливаются на 5% ниже должностного оклада соответствующего руководителя.	5.2.4.	Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений, должности которых отсутствуют в ПКГ и не указаны в Приложении № 1, устанавливаются на 5% ниже должностного оклада соответствующего руководителя.
5.3. Штатное расписание научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала.			
5.3.1.	Штатное расписание научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала утверждается ректором Университета на календарный год не позднее 1 января и 1 сентября текущего года в зависимости от потребности количества единиц персонала для выполнения научных программ и тем, а также наличия поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и целевых поступлений.	5.3.1.	Штатное расписание научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала утверждается ректором Университета на календарный год не позднее 1 января и 1 сентября текущего года в зависимости от потребности количества единиц персонала для выполнения научных программ и тем, а также наличия поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и целевых поступлений.
5.3.2.	Изменения к штатному расписанию Университета по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Университету и служебных записок с положительной резолюцией ректора.	5.3.2.	Изменения к штатному расписанию Университета по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Университету и служебных записок с положительной резолюцией ректора.
5.3.3.	К должностям научных работников и руководителей научных подразделений относятся должности главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника и младшего научного сотрудника, а также должности руководителей научных структурных подразделений, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ № 305н от 03.07.2008 года.	5.3.3.	К должностям научных работников и руководителей научных подразделений относятся должности главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника и младшего научного сотрудника, а также должности руководителей научных структурных подразделений, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ № 305н от 03.07.2008 года.
5.3.4.	Для научного и научно-вспомогательного персонала штатное расписание формируется, в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных программ и научной тематики и наличия финансовых средств, в пределах утвержденных смет по субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ и средств, от приносящей доход деятельности (государственные контракты и хоздоговора на выполнение НИР и иных работ, связанных с научными исследованиями).	5.3.4.	Для научного и научно-вспомогательного персонала штатное расписание формируется, в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных программ и научной тематики и наличия финансовых средств, в пределах утвержденных смет по субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ и средств, от приносящей доход деятельности (государственные контракты и хоздоговора на выполнение НИР и иных работ, связанных с научными исследованиями).
5.3.5.	В системе 1С: Зарплата и Кадры по каждой должности в разрезе соответствующих выплат указываются источники финансирования, за счет которых они производятся.	5.3.5.	В системе 1С: Зарплата и Кадры по каждой должности в разрезе соответствующих выплат указываются источники финансирования, за счет которых они производятся.
5.3.6.	Размеры должностных окладов (ставок) научных работников и руководителей научных подразделений Университета устанавливаются в	5.3.6.	Размеры должностных окладов (ставок) научных работников и руководителей научных подразделений Университета устанавливаются в

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	соответствии с приложением № 2 в зависимости от наличия ученой степени.		соответствии с приложением № 2 в зависимости от наличия ученой степени.
5.3.8.	Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.	5.3.8.	Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.
5.3.9.	Работники вышеуказанных категорий персонал имеют право быть зачисленными на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и совместительство при наличии у них соответствующего уровня квалификации.	5.3.9.	Работники вышеуказанных категорий персонал имеют право быть зачисленными на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и совместительство при наличии у них соответствующего уровня квалификации.
6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, президента, заместителей руководителя и главного бухгалтера			
6.1.	Заработная плата ректора Университета устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, содержащими нормы трудового права, Положением о статусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Федерации федерального подчинения (в части, не противоречащей) и трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством образования и науки Российской Федерации.	6.1.	Заработная плата ректора Университета, президента, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
6.2.	Заработная плата ректора Университета, президента, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.	6.2.	Условия оплаты труда ректора Университета устанавливаются в трудовом договоре, заключённым между ректором и Министерством образования и науки Российской Федерации.
6.3.	<p>Должностной оклад ректора Университета, определяется трудовым договором, устанавливается кратным до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала.</p> <p>Конкретная величина кратности размеров средней заработной платы основного персонала для расчета оклада ректора устанавливается Учредителем (Министерством образования и науки Российской Федерации).</p> <p>Перечень должностей, профессий работников Университета, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, в целях расчета средней заработной платы основного персонала, устанавливается приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.</p>	6.3.	<p>Должностной оклад ректора Университета определяется трудовым договором.</p> <p>Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, президента, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, президента, проректоров, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 8.</p> <p>Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего ректора, проректора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об</p>

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
			особенностях порядка исчисления средней заработной платы».
6.4.	Порядок и правила расчета средней заработной платы работников основного персонала для установления оклада ректору Университета устанавливается приказом Минздравсоцразвития РФ.	6.4.	Должностной оклад президента Университета определяется трудовым договором и не может превышать должностного оклада ректора Университета.
6.5.	Должностной оклад президента устанавливается на 5-10 процентов ниже оклада ректора.	6.5.	Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета определяются трудовым договором и устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.
6.6.	Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.	6.6.	Выплаты стимулирующего характера ректору Университета выплачиваются по решению Министерства образования и науки Российской Федерации.
6.7.	Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора Университета, президента устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.	6.7.	Ректору Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения в зависимости от условий труда.
6.8.	Премирование ректора, президента осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Университета, установленными Министерством образования и науки РФ, за счет субсидий, выделенных из средств федерального бюджета на выполнение государственного задания.		
6.9.	Размеры премирования ректора, президента порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Министерством образования и науки РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора, президента Университета.		
6.10.	Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), утвержденных приказом по Университету.	6.8.	Стимулирующие выплаты президенту Университету, проректорами, главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат).
6.11.	Выплаты стимулирующего характера ректору Университета устанавливаются с учетом результатов деятельности Университета и критериев оценки эффективности работы Университета, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации.		
7. Совместительство и нештатная оплата труда			
7.1. Совместительство			
	Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободной от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других	7.1.1.	Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободной от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Правительства РФ.		работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Правительства РФ.
	Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) часов в день. В дни, когда по основному месту работу работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.	7.1.2.	Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) часов в день. В дни, когда по основному месту работу работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.
	Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующего категории работников.	7.1.3.	Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующего категории работников.
	Общий объем работы сотрудника Университет с учетом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.	7.1.4.	Общий объем работы сотрудника Университет с учетом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.
	Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.	7.1.5.	Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.
	На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные Положением о порядке установления стимулирующих надбавок (доплат) и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат).	7.1.6.	На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные Положением о порядке установления стимулирующих надбавок (доплат) и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат).
	При условии установления совместителям нормированных заданий, оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.	7.1.7.	При условии установления совместителям нормированных заданий, оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.
	Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.	7.1.8.	Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.
7.2. Нештатная оплата труда			
	Для обеспечения, связанных с временным расширением объема оказываемых Университетом услуг, выполнения временных, в том числе сезонных работ, Университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условии срочного трудового договора, как за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), так и за счет средств, от приносящей доход деятельности. В этом случае в трудовом договоре указывается объем		Для обеспечения, связанных с временным расширением объема оказываемых Университетом услуг, выполнения временных, в том числе сезонных работ, Университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условии срочного трудового договора, как за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), так и за счет средств, от приносящей доход деятельности. В этом случае в трудовом договоре указывается объем

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	поручаемой работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда, указывается должность, на которую привлекается работник.		поручаемой работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда, указывается должность, на которую привлекается работник.
8. Порядок установления размера дополнительных выплат			
8.1. Социальные выплаты			
	<p>Социальные выплаты назначаются в виде:</p> <p>- Материальной помощи на основании докладной записки (заявления) на имя ректора Университета. При наличии положительной резолюции ректора Университета, проректора по экономике и развитию, главного бухгалтера издается приказ по Университету о выплате материальной помощи работнику.</p> <p>Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе; приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов; жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, другие экстренные ситуации) при условии предоставления подтверждающих документов.</p>	8.1.	<p>Социальные выплаты назначаются в виде:</p> <p>Материальной помощи на основании докладной записки (заявления) на имя ректора Университета. При наличии положительной резолюции ректора Университета, проректора по экономике и развитию, главного бухгалтера издается приказ по Университету о выплате материальной помощи работнику.</p> <p>Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе; приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов; жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, другие экстренные ситуации) при условии предоставления подтверждающих документов.</p>
	<p>- Выплаты к юбилейным датам работника (50, 55, 60- ление и так далее) и (или) выходом на пенсию на основании докладной записки руководителя подразделения на имя ректора с согласующей визой проректора по экономике и развитию и главного бухгалтера. При наличии положительной резолюции ректора отдел кадров издает приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию при условии трудового стажа работы в Университете не менее 5 лет.</p>	8.1.2.	<p>Выплаты к юбилейным датам работника (50, 55, 60- ление и так далее) и (или) выходом на пенсию на основании докладной записки руководителя подразделения на имя ректора с согласующей визой проректора по экономике и развитию и главного бухгалтера. При наличии положительной резолюции ректора отдел кадров издает приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию при условии трудового стажа работы в Университете не менее 5 лет.</p>
9. Другие вопросы оплаты труда			
9.1.	Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором на 01.09 и 01.01. текущего года.	9.1.	Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором на 01.09 и 01.01. текущего года.
9.2.	Штатное расписание Университета включает в себя все должности служащих, в том числе ППС, профессии рабочих Университета.	9.2.	Штатное расписание Университета включает в себя все должности служащих, в том числе ППС, профессии рабочих Университета.
9.3.	К основному персоналу Университета относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан Университет.	9.3.	К основному персоналу Университета относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан Университет.
9.4.	Перечни должностей и профессий работников Университета, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Министерством образования и науки РФ по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития РФ.	9.4.	Перечни должностей и профессий работников Университета, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Министерством образования и науки РФ по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития РФ.
9.5.	Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ,	9.5.	Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ,

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	установленных учредителем.		установленных учредителем.
9.6.	Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с приказом об утвержденной структуре Университета.	9.6.	Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с приказом об утвержденной структуре Университета.
9.7.	Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования, предусмотренного Положением о премировании (установлении поощрительных выплат). Социальные выплаты размерами не ограничиваются.	9.7.	Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования, предусмотренного Положением о премировании (установлении поощрительных выплат). Социальные выплаты размерами не ограничиваются.

10. Заключительные положения

10.1.	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.	10.1.	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.
10.2.	Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий, выделенных из федерального бюджета на выполнение государственного задания, могут направляться Университетом на выплаты стимулирующего характера. При этом начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.	10.2.	Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий на выполнение государственного задания, могут направляться Университетом на выплаты стимулирующего характера.
10.3.	Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.	10.3.	Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.
10.4.	Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании Ученого совета и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Университета.	10.4.	Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются конференции научно-педагогических работников, других категорий работников и обучающихся НГПУ им. К. Минина и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Университета.
10.5.	Настоящее Положение может быть отменено только решением Ученого совета Университета.	10.5.	Настоящее Положение может быть отменено только решением Ученого совета Университета.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ (установлении поощрительных выплат)

1. Общая часть

	В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 (с дополнениями и изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда	1.1.	Настоящее Положение о премировании (установлении поощрительных выплат) (далее – Положение) утверждено в соответствии с: - Трудовым кодексом Российской Федерации, - Законом РФ «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273 - Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом
--	---	------	---

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	<p>которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Минздравсоцразвити РФ от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», Уставом и Коллективным договором федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Нижегородского государственного педагогического университета имени Козьмы Минина» (далее – Университет) устанавливается система премирования (поощрительных выплат).</p>		<p>предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Приказом Минздравсоцразвити РФ от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», - Уставом Университета, - Коллективным договором, - Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (далее – Университет).
2. Виды премий (поощрительных выплат)			
	<p>Премии в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:</p> <ul style="list-style-type: none"> - премий по итогам работы Университета в целом – не реже одного раза в год; - премий (поощрительных выплат) разового характера (далее – разовые поощрительные выплаты). 	2.1.	<p>Премии в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:</p> <ul style="list-style-type: none"> - премий по итогам работы Университета в целом – не реже одного раза в год; - премий (поощрительных выплат) разового характера (далее – разовые поощрительные выплаты).
	<p>Премии могут устанавливаться в виде номинаций по отдельным критериям премирования за участие в целевых адресных программах, по результатам деятельности в проектных линиях, за иные результаты по актуальным направлениям деятельности.</p>	2.2.	<p>Премии могут устанавливаться в виде номинаций по отдельным критериям премирования за участие в целевых адресных программах, по результатам деятельности в проектных линиях, за иные результаты по актуальным направлениям деятельности.</p>
		2.3.	<p>Размер премии могут устанавливаться, как в фиксированной сумме в рублях, так и в процентах от должностного оклада.</p>
3. Источники выплат премий (разовых поощрительных выплат)			
	<p>Источником выплат премий (разовых поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из субсидий, выделенных из федерального бюджета на выполнение государственного задания и поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе.</p>	3.1.	<p>Источником выплат премий (разовых поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из:</p> <ul style="list-style-type: none"> - субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ); - средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
			иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом Университета.
	Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий, выделенных из федерального бюджета на выполнение государственного задания, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплату премий. При этом объем средств на стимулирующие выплаты составляет не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет субсидий, выделенных из федерального бюджета на выполнение государственного задания.	3.2.	Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий, выделенных из федерального бюджета на выполнение государственного задания, направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплату премий.
	Помимо указанного источника на стимулирование работников премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда Университета.	3.3.	Помимо указанного источника на стимулирование работников премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда Университета.
4. Критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат)			
	Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в Университете являются:	4.1.	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 Университетом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;	4.1.1.	Внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление Университетом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
	Показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений.	4.1.2.	Показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений.
	<p>Обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административными, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и других процессах управления Университетом, обеспечения безопасности Университета, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения); - качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения); - оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий 	4.1.3.	<p>Обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административными, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и других процессах управления Университетом, обеспечения безопасности Университета, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения); - качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения); - оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	<p>(конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ректора (руководителя подразделения); - интенсивность работы и качественное проведение приемной кампании; - 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; - разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания; - руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях; - за занятие призовых мест студентами и аспирантами не межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах; - интенсивность работы по обеспечению иных платных услуг, оказываемых Университетом; - своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов. 		<p>(конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ректора (руководителя подразделения); - интенсивность работы и качественное проведение приемной кампании; - 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; - разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания; - руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях; - за занятие призовых мест студентами и аспирантами не межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах; - интенсивность работы по обеспечению иных платных услуг, оказываемых Университетом; - своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов.
	<p>Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом ректору подается докладная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.</p>	4.2.	<p>Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом ректору подается докладная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.</p>
5. Порядок установления и выплат премий (разовых поощрительных выплат)			
	<p>Размеры премий (разовых поощрительных выплат) руководителям структурных подразделений устанавливает ректор Университета.</p>	5.1.	<p>Размеры премий (разовых поощрительных выплат) руководителям структурных подразделений устанавливает ректор Университета.</p>
	<p>Премии по итогам работы Университета в целом – не реже одного раза в год (за полугодие, за квартал) выплачиваются тем сотрудникам Университета, которые в течение периода, за который осуществляется</p>	5.2.	<p>Премии по итогам работы Университета в целом – не реже одного раза в год (за полугодие, за квартал) выплачиваются тем сотрудникам Университета, которые в течение периода, за который осуществляется</p>

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.		премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.
	Размеры разовых поощрительных выплат, отдельных работников в подразделениях, в том числе по предоставлению их руководителей устанавливает ректор.	5.3.	Размеры разовых поощрительных выплат, отдельных работников в подразделениях, в том числе по предоставлению их руководителей устанавливает ректор.
	<p>Основание для выпуска приказа о назначении разовой поощрительной выплаты работнику является докладная записка с резолюцией ректора, подаваемая руководителем структурного подразделения с подробным обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников Университета. Указанная докладная записка в обязательном порядке согласовывается в Управлении по финансово-экономическим отношениям на предмет наличия средств с обязательным согласованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - непосредственным руководителем структурного подразделения; - проректором, в структуре которого находится данное подразделение; - главным бухгалтером; - проректором по экономике и развитию. 	5.4.	<p>Основание для выпуска приказа о назначении разовой поощрительной выплаты работнику является докладная записка с резолюцией ректора, подаваемая руководителем структурного подразделения с подробным обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников Университета. Указанная докладная записка в обязательном порядке согласовывается в Управлении по финансово-экономическим отношениям на предмет наличия средств с обязательным согласованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - непосредственным руководителем структурного подразделения; - проректором, в структуре которого находится данное подразделение; - главным бухгалтером; - проректором по экономике и развитию.
	Размеры премии (разовой поощрительной выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.	5.5.	Размеры премии (разовой поощрительной выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И ДОПЛАТ)

1. Общая часть

<p>В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р и от 30 декабря 2012 г. № 2620-р, приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», Уставом и Коллективным</p>	<p>Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (далее – Положение) утверждено в соответствии с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Трудовым Кодексом Российской Федерации - Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» - Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», - Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г.
--	--

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	договором федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Нижегородского государственного педагогического университета имени Козьмы Минина» (далее – Университет) устанавливаются стимулирующие выплаты (далее надбавки и (или) доплаты) на постоянной и временной основе.		<p>№ 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», с изменениями, внесенными Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 г. № 973.</p> <p>- Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»,</p> <p>- Уставом</p> <p>- Коллективным договором</p> <p>- Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» (далее – Университет).</p>
		1.2.	Стимулирующие выплаты (далее надбавки и (или) доплаты) устанавливаются на постоянной и (или) временной основе.
2. Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат			
	Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий, выделенных из федерального бюджета на выполнение государственного задания, и поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе, направляются на выплаты стимулирующего характера.	1.1	Средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, относящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от инойносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом Университета направляются на выплаты стимулирующего характера.
	При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет субсидий, выделенных из федерального бюджета на выполнение государственного заказа, и поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе.		

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Университета.	2.2.	Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Университета.
3. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат			
	К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.	3.1.	К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
	Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.	3.2.	Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника. Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальными нормативными актами.
	Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в Университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.	3.3.	Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в Университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.
	Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу или в абсолютном размере.	3.4.	Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу или в абсолютном размере.
		3.5.	При назначении стимулирующей надбавки (доплаты) должны быть установлены требования к достижению показателей эффективности, дата начала осуществления выплат за достижение показателей эффективности, продолжительность осуществления выплат, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплат.
	Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты,	3.6.	Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты,

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	объяснительные записки работника и т.д.).		объяснительные записки работника и т.д.).
	При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидий, выделенных из федерального бюджета на выполнение государственного заказа, и поступлений от оказания услуг (выполнение работ) на платной основе, по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Университета.	3.8.	При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидий, выделенных из федерального бюджета на выполнение государственного заказа, и поступлений от оказания услуг (выполнение работ) на платной основе, по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Университета.
	Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.	3.9.	Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.
4. Особенности установления стимулирующих выплат при выполнении научно-исследовательских работ (НИР)			
	В случае выполнения работником (ППС, УВП, АУП, ПОП) дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований финансируемых из средств субсидии на выполнение государственного задания в сфере научной деятельности, ему может устанавливаться стимулирующая надбавка (доплата) за выполнение дополнительного объема работ. Надбавка (доплата) устанавливается за счет средств субсидии на выполнение государственного задания в сфере научной деятельности на выполнения государственных работ.	4.1.	В случае выполнения работником (ППС, УВП, АУП, ПОП) дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований финансируемых из средств субсидии на выполнение государственного задания в сфере научной деятельности, ему может устанавливаться стимулирующая надбавка (доплата) за выполнение дополнительного объема работ. Надбавка (доплата) устанавливается за счет средств субсидии на выполнение государственного задания в сфере научной деятельности на выполнения государственных работ.
	Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются руководителем научной темы с согласованием директора центра обеспечения грантовой политики и инициативных научных исследований.	4.2.	Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются руководителем научной темы с согласованием директора центра обеспечения грантовой политики и инициативных научных исследований.
	Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом по Университету. Основанием для выпуска приказа об установлении указанных выплат является докладная записка, подаваемая руководителем структурного подразделения в установленном порядке с обоснованием установления доплаты (надбавки) конкретному сотруднику с указанием ее размера и срока назначения.	4.3.	Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом по Университету. Основанием для выпуска приказа об установлении указанных выплат является докладная записка, подаваемая руководителем структурного подразделения в установленном порядке с обоснованием установления доплаты (надбавки) конкретному сотруднику с указанием ее размера и срока назначения.
	На основании приказа по Университету сумма средств, необходимая для выплаты надбавки (доплаты) перечисляется сотруднику. При этом при перечислении финансовых средств должны быть учтены средства на уплату начислений на заработную плату и выплаты отпускных сумм, полагающихся работнику по данной выплате.	4.4.	На основании приказа по Университету сумма средств, необходимая для выплаты надбавки (доплаты) перечисляется сотруднику. При этом при перечислении финансовых средств должны быть учтены средства на уплату начислений на заработную плату и выплаты отпускных сумм, полагающихся работнику по данной выплате.
	В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера и отмены надбавки (доплаты) по	4.5.	В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, уменьшение средств субсидии на выполнение государственного задания в сфере научной деятельности, осуществляется

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора подается докладная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены.		пересмотр размера надбавки (доплаты) или ее отмена.
5. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок)			
	<p>Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является:</p> <ul style="list-style-type: none"> - решение ректора Университета по проректорам, главному бухгалтеру и иным работникам, непосредственно подчиненным ректору; - служебная записка с резолюцией ректора Университета с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается: - на остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета, по представлению руководителей структурных подразделений с согласованием проректора, в подчинении которого находится данное структурное подразделение. 	5.1.	<p>Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является:</p> <ul style="list-style-type: none"> - решение ректора Университета по проректорам, главному бухгалтеру и иным работникам, непосредственно подчиненным ректору; - служебная записка с резолюцией ректора Университета с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается: - на остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета, по представлению руководителей структурных подразделений с согласованием проректора, в подчинении которого находится данное структурное подразделение.
	Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в Университете:	5.2.	Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в Университете:
	<p>5.1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • надбавка за интенсивность труда; 	5.2.1.	<p>Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - надбавка за интенсивность труда;
	<ul style="list-style-type: none"> • надбавка за высокие результаты работы; 		<ul style="list-style-type: none"> - надбавка за высокие результаты работы;
	<ul style="list-style-type: none"> • надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы; 		<ul style="list-style-type: none"> - надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;
	<ul style="list-style-type: none"> • надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника; 		<ul style="list-style-type: none"> - надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
	<ul style="list-style-type: none"> • за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ; 		<ul style="list-style-type: none"> - за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
	<ul style="list-style-type: none"> • за интенсивность работы в должности декана в размере до 50% к должностному окладу. Размер надбавки зависит от приведенного контингента студентов на 1 октября текущего года. Коэффициенты приведения: очная форма – до 1, очно-заочная форма – до 0,4; заочная – до 0,2. Доплата декану при численности факультета: до 500 чел. – до 35%; от 501 до 1000 чел. – 40%; от 1001 и более – до 50% 		

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	<ul style="list-style-type: none"> за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой в размере до 30% к должностному окладу. Размер доплаты зависит от численности ставок профессорско-преподавательского состава кафедры по состоянию на 1 сентября: до 10 ставок – доплата до 20%; от 11 до 25 ставок – доплата до 25%; от 26 и более ставок – до 30% от должностного оклада. 		<ul style="list-style-type: none"> за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой в размере до 30% к должностному окладу. Размер доплаты зависит от численности ставок профессорско-преподавательского состава кафедры по состоянию на 1 сентября: <ul style="list-style-type: none"> до 10 ставок – доплата до 20%; от 11 до 25 ставок – доплата до 25%; от 26 и более ставок – до 30%.
	<p>за исполнение обязанностей заместителя декана в размере до 40% к должностному окладу. Размер надбавки зависит от приведенного контингента студентов на 1 октября. Коэффициенты приведения: очная форма – до 1, очно-заочная форма – до 0,4, заочная – до 0,2. Доплата декану при численности факультета: до 500 чел. – до 25%; от 501 до 1000 чел. – 30%; от 1001 и более чел. – до 40%;</p> <p>Конкретный размер надбавок за интенсивность работы в должности декана, за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой, за исполнение обязанностей заместителя заведующего кафедрой, за исполнение обязанностей заместителя декана устанавливается приказом ректора на учебный год до 1 сентября текущего года.</p>		<ul style="list-style-type: none"> за исполнение обязанностей заместителя декана в размере до 40% к должностному окладу. Размер надбавки зависит от приведенного контингента студентов на 1 октября: <ul style="list-style-type: none"> до 500 чел. – до 25%; от 501 до 1000 чел. – 30%; от 1001 и более чел. – до 40%. <p>Коэффициенты приведения: очная форма – до 1, очно-заочная форма – до 0,25, заочная – до 0,1.</p> <p>Конкретный размер надбавок за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой, за исполнение обязанностей заместителя заведующего кафедрой, за исполнение обязанностей заместителя декана устанавливается приказом ректора на учебный год до 1 сентября текущего года.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления. 		<ul style="list-style-type: none"> иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.
	<ul style="list-style-type: none"> иные надбавки (доплаты), которые могут устанавливаться в соответствии с Положением «О рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр». 		
	<ul style="list-style-type: none"> иные надбавки (доплаты), которые могут устанавливаться в соответствии с Положением о рейтинговой оценке деятельности факультета «Эффективный факультет»/ «Эффективная структура». 		
	<p>5.2. Надбавки за качество выполняемых работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> надбавка за качество работ и высокий профессионализм; 	5.2.2.	<p>Надбавки за качество выполняемых работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> надбавка за качество работ и высокий профессионализм;

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	<ul style="list-style-type: none"> надбавка за наличие почетных званий у работников Университета <u>при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей (выполнение пороговых значений рейтинга, которые утверждаются приказом ректора на учебный семестр) на временной основе (на определенный срок):</u> «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный тренер Российской Федерации (СССР)» и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный», за звание действительного члена и члена-корреспондента академии наук Российской Федерации, имеющих государственный статус, а также лауреатам Государственных премий Российской Федерации (СССР) и премий Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, премий Совета Министров СССР, премий Совета Министров РСФСР, Премий Минвуза СССР, Гособразования СССР, Рособразования, Министерства образования и науки России, Ленинской премии, премии Ленинского комсомола, а также награжденным почетным значком Министерства высшего и среднего специального образования СССР «За отличные успехи в работе», нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», иными государственными наградами Российской Федерации и СССР: звание Героя, ордена и медали (кроме юбилейных), знаки отличия и почетные звания в сфере науки и образования, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей) – в размере до 15% от должностного оклада. При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований. 		
	<ul style="list-style-type: none"> за кураторство – в размере до 15% от должностного оклада; 		- за кураторство – в размере до 15% от должностного оклада;
	<ul style="list-style-type: none"> иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления. 		- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.
	Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда Университета.	5.3.	Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда Университета.
	Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 1 месяца до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по разрешению ректора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на	5.4.	Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 1 месяца до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по разрешению ректора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	неопределенный срок.		срок.
	При наличии денежных средств могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:	5.5.	При наличии денежных средств могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:
	- по итогам работы за семестр: В соответствии с Положением «О рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедры», принятом на Ученом совете (Протокол №__ от _____ г.) , принимаемым и редактируемым на Ученом совете, которое является неотъемлемой частью настоящего Положения.	5.5.1.	по итогам работы за семестр: В соответствии с Положением «О рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедры».
	- по итогам работы за месяц, за квартал: <ul style="list-style-type: none"> • за выполнение особо важных и срочных работ; • за интенсивность и высокие результаты работы; • иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления. 	5.5.2.	по итогам работы за месяц, за квартал: <ul style="list-style-type: none"> - за выполнение особо важных и срочных работ; - за интенсивность и высокие результаты работы; - иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.
6. Критерии установления стимулирующих выплат			
	Критериями установления стимулирующих выплат являются:	6.1.	Критериями установления стимулирующих выплат являются:
	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;	6.1.1.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ.
	Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Университетом, обеспечением безопасности в Университете, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;	6.1.2.	Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Университетом, обеспечением безопасности в Университете, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета.
	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;	6.1.3.	Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики.
	Показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений;	6.1.4.	Показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений.
	Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление Университетом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;	6.1.5.	Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление Университетом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.

№ пункта	Действующее Положение	№ пункта	Вносимые изменения
	Другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности Университета.	6.1.7.	Другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности Университета.
	Проректорам Университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Университета, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненных проректору.	6.2.	Проректорам Университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Университета, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненных проректору.