

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Алтайская государственная академия образования имени В.М. Шукшина»
(ФГБОУ ВПО «АГАО»)

Принято на заседании Ученого совета

«06» июня 2013 г.

Протокол № 13

УТВЕРЖДАЮ

Ректор



В.П. Никишаева

июня 2013 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации работников
ФГБОУ ВПО «АГАО»

Сарычев В.А.

2013 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

работников федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Алтайская государственная академия образования имени В.М. Шукшина»

**БИЙСК
2013**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05 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» (с изменениями и дополнениями). Трудовой кодекс является приоритетным по отношению к другим законодательным актам в сфере трудовых отношений. Все прочие источники трудового права не должны противоречить Кодексу и иным федеральным законам.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников академии, установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

- оклад, должностной оклад, ставка заработной платы – это фиксированный размер оплаты труда работников, в который не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, устанавливаемый за исполнение должностных обязанностей (по должностям служащих) или трудовых обязанностей (по профессиям рабочих) за календарный месяц или за единицу времени;

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

Установление оклада, должностного оклада, ставки заработной платы зависит от категории персонала, а именно:

- на основе должностных окладов осуществляется оплата труда работников из числа служащих (за исключением служащих из числа отдельных

педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе ставок заработной платы);

- на основе ставок заработной платы осуществляется оплата труда отдельных педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся расчётной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учётом конкретного объёма учебной нагрузки (педагогической работы);

- на основе окладов осуществляется оплата труда работников, относящихся к профессиям рабочих.

1.4. В академии используются две формы привлечения к работе:

- по трудовому договору, заключаемому в соответствии с нормами трудового законодательства;

- по договору гражданско-правового характера, заключаемого в соответствии с нормами гражданского законодательства.

По трудовому договору работник выполняет работу по определенной специальности, квалификации или должности.

Для выполнения учебной, научно-исследовательской и иной работы академией могут приглашаться работники по совместительству с распространением на них форм оплаты труда по трудовому законодательству.

По договору гражданско-правового характера граждане, производственные, творческие и иные коллективы выполняют конкретные работы или оказывают услуги вне рабочего времени по основному месту работы. Участие в работах по договорам гражданско-правового характера количественно не ограничивается и не считается совместительством.

1.5. Оплата труда работников академии представляет собой совокупность средств, выплаченных им в денежной форме за фактически выполненные трудовые обязанности в установленное для работы время, и состоит из обязательного ежемесячного оклада работника, установленного в соответствии со штатным расписанием, а также доплат, производимых в соответствии с действующим законодательством, персональных надбавок к ежемесячному окладу при наличии достаточного фонда оплаты труда, устанавливаемых работнику за качественное выполнение работы, быстроту и своевременность выполнения заданий и поручений, высокий уровень учебной, производственной и трудовой дисциплины, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и с условиями труда, единовременные поощрительные выплаты.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях через кассу академии. При наличии заявления работника выплата

заработной платы может производиться путем перечисления на пластиковую карту.

В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы.

Выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка академии, коллективным договором, трудовым договором.

1.7. Финансовое обеспечение оплаты труда в академии осуществляется за счет следующих источников:

- а) субсидии на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) из федерального бюджета;
- б) субсидии на иные цели из федерального бюджета;
- в) средств по приносящей доход деятельности;
- г) средств целевых поступлений;
- д) средств грантов, предоставленных на безвозмездной основе физическими и юридическими лицами;
- е) других поступлений, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.8. Академия в соответствии с действующим законодательством в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов всех категорий работников, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

2. Формы и системы оплаты труда

2.1. Академия в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, размер и виды доплат, надбавок, других видов материального поощрения сотрудников, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников.

2.2. В академии применяются следующие системы оплаты труда: тарифная, сдельная и бестарифная. Тарифная система оплаты труда представлена в виде повременной.

2.3. Повременная оплата труда представляет собой заработную плату в виде должностных окладов за фактически выполненные трудовые обязанности в установленное для работы время (час, рабочий день, месяц).

2.4. Сдельная система оплаты труда в академии представлена в виде прямой сдельной и аккордной форм оплаты труда. При прямой сдельной форме оплаты труда заработок начисляется по заранее установленной расценке на единицу произведенной продукции. Аккордная форма применима к работам, выполняемым бригадой совместно, например ремонтные, строительные-монтажные и прочие работы. Рабочие получают задание на основании бригадного наряда. Сумма, заработанная бригадой, распределяется между ее членами пропорционально коэффициентам трудового участия с учетом количества и качества затраченного труда и уровня квалификации работника.

2.5. Бестарифная система оплаты труда предполагает зависимость размера заработной платы конкретного работника от конечных результатов деятельности его подразделения. Уровень заработной платы определяется размером фонда оплаты труда конкретного подразделения. При этом работнику предоставляется гарантия на получение заработка не ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим законодательством при условии выполнения норм времени и труда. Бестарифная система оплаты труда применяется для оплаты труда работников подразделений, содержащихся за счет средств по приносящей доход деятельности.

2.6. Система оплаты труда работников, содержащихся за счет собственных средств подразделений академии, выбирается самостоятельно подразделениями академии в соответствии с настоящим Положением и утверждается ректором академии по представлению руководителя соответствующего подразделения.

2.7. Порядок оплаты труда, установленный в академии для работников подразделений, содержащихся за счет субсидий из федерального бюджета, полностью распространяется на работников подразделений, содержащихся за счет средств по приносящей доход деятельности.

2.8. Штатное расписание за счет средств по приносящей доход деятельности утверждается ректором академии на календарный год в пределах реально поступивших средств и утвержденной сметы расходов по видам приносящей доход деятельности в разрезе утвержденной структуры академии.

2.9. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работников академии включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.2. Размеры должностных окладов определяются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами.

3.1.3. Базовые должностные оклады устанавливаются и утверждаются ректором академии по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом уровня квалификации, уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.

3.1.4. Присвоение профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней работникам академии производится согласно приказам Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»; от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. Приказа Минсоцразвития РФ от 11.12.2008 г. №718н); от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в ред. Приказа Минсоцразвития РФ от 12.08.2008 №417н); от 3 июля 2008 г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (в ред. Приказа Минсоцразвития РФ от 19.12.2008 №740н); от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (в ред. Приказов Минсоцразвития РФ от 20.11.2008 №657н, от 02.08.2011 №861н); от 18 июля 2008 г. №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»; от 31 августа 2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

3.1.5. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

Изменение размеров должностных окладов может производиться:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки РФ о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки РФ ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение профессионального квалификационного уровня в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.6. Работникам академии могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к базовому (минимальному) окладу (должностному окладу).

3.1.7. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1.8. Введение персонального повышающего коэффициента производится в пределах имеющихся финансовых средств на оплату труда.

3.1.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работ. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

3.1.10. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается ректором персонально в отношении каждого работника.

3.1.11. Размеры компенсационных доплат и надбавок определяются вузом самостоятельно, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.1.12. Размеры стимулирующих надбавок устанавливаются вузом самостоятельно в пределах имеющихся средств.

3.1.13. Все виды доплат и надбавок могут быть установлены как в абсолютных цифрах, так и в процентах от должностных окладов.

3.1.14. Целью установления надбавок является стимулирование труда работников, направленное на повышение качества и эффективности деятельности, характеризующееся индивидуальным вкладом конкретного работника в результаты работы академии. Доплаты устанавливаются за

выполнение дополнительных обязанностей. Надбавки и доплаты устанавливаются за счет и в пределах фонда заработной платы структурного подразделения академии, то есть в пределах средств, выделяемых на оплату труда, и выплачиваются при наличии достаточного объема финансовых средств. Кроме того, в отдельных случаях устанавливаются надбавки из средств, привлеченных подразделением. Число установленных надбавок и доплат конкретному работнику не ограничивается. Привлечение работника к дополнительной работе допускается с его согласия, при условии, что это не ведет к ухудшению качества и уменьшению объема работы по основной должности.

3.1.15. Конкретный размер надбавок устанавливается в зависимости от личного вклада каждого работника.

3.1.16. Все доплаты и надбавки устанавливаются на заранее определенный срок.

3.1.17. Штатным заместителям, временно замещающим своих руководителей, и, наоборот, доплаты за совмещение обязанностей не производятся.

3.1.18. Надбавки и доплаты, выплаченные в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении средней заработной платы работников.

3.1.19. Надбавки и доплаты устанавливаются (увеличиваются, уменьшаются или отменяются) приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения по согласованию с экономическим отделом академии.

3.1.20. Надбавки отменяются или уменьшаются при неудовлетворительном качестве выполнения порученной работы, нарушении сроков ее выполнения, а также при нарушении работниками трудовой дисциплины. В случае уменьшения или отмены выплаты надбавок и доплат (изменения иных условий труда) администрация академии извещает работников об изменении данных условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

3.1.21. Выплата надбавок и доплат, установленных действующим законодательством, может быть приостановлена при отсутствии финансовых средств. В случае приостановления выплаты надбавок и доплат, установленных действующим законодательством, данные надбавки и доплаты начисляются, ставятся на задолженность академии, и их оплата возобновляется при поступлении на данные цели финансовых средств. Вышеуказанное решение может быть принято по согласованию с профсоюзным комитетом работников академии.

3.1.22. Штатное расписание академии ежегодно утверждается ректором и включает в себя все должности работников вуза.

3.1.23. Численный состав работников академии должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

3.1.24. В академии предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала.

3.1.25. Штатное расписание персонала составляется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, оборудования, наличия книжных и музейных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом структурой управления.

3.1.26. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава в разрезе учебных подразделений академии, факультетов, кафедр и др. составляется в соответствии с утвержденной структурой вуза и в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени, корректируется в течение учебного года и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

3.1.27. Штатное расписание остальных категорий персонала работников академии составляется на календарный год и утверждается ректором не позднее 1 апреля текущего года.

3.1.28. Изменения к штатному расписанию в текущем периоде вносятся на основании приказов по академии.

3.1.29. Все условия оплаты труда (должностной оклад, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера) отражаются в трудовых договорах или дополнительных соглашениях, заключаемых между академией и работником.

3.2. Компенсационные выплаты

3.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а так же в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 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» (в ред. Приказов Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 №738н, от 17.09.2010 №810н).

3.2.2. Работникам академии могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.2.1. Надбавка за работу в неблагоприятных условиях труда устанавливается в процентах к должностным окладам и начисляется за время фактической занятости работника в таких условиях труда. За работу в тяжёлых и вредных условиях труда доплаты устанавливаются от 4 до 12% от

должностного оклада, а за работу в особо тяжёлых и особо вредных условиях труда – от 16 до 24%. Оценка условий труда производится по результатам аттестации рабочих мест.

3.2.2.2. Надбавка в размере 15%, обусловленная районным регулированием оплаты труда.

3.2.2.3. Доплата за совмещение должностей (профессий) в размере до 100% к должностному окладу.

3.2.2.4. Доплата за увеличение объема выполняемых работ (или за расширение зоны обслуживания) в размере до 100% к должностному окладу.

3.2.2.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в размере до 100% к должностному окладу.

3.2.2.6. Повышенная оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.2.7. Процентная надбавка за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Размер надбавки составляет 20 процентов части должностного оклада за каждый час работы.

3.2.2.8. Повышенная оплата в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в двойном размере:

сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.2.2.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 N 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 06.06.2008 №440, от 31.01.2012 №60, от 25.03.2013 №257). Ежемесячная надбавка устанавливается к окладу на определенный срок. Конкретный размер процентной надбавки устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и утверждается ректором академии.

3.2.2.10. Доплата в абсолютном размере до минимального размера оплаты труда (без учета районного коэффициента) в Российской Федерации, установленного законодательством РФ.

3.3. Стимулирующие выплаты

3.3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 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» (в ред. Приказов Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 №739н, от 17.09.2010 №810н).

3.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях стимулирования работников академии к качественному результату труда.

3.3.3. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться только штатным работникам академии.

3.3.4. Работникам академии могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.3.4.1. За интенсивность работы в должности декана устанавливается доплата к должностному окладу в зависимости от степени самостоятельности и персональной ответственности, за организацию материально-хозяйственной деятельности отдельно расположенного корпуса и контингента студентов на факультете в следующих размерах:

- до 150 студентов – до 15 %;
- до 300 студентов – до 25 %;
- от 300 до 500 студентов – до 35 %;
- от 500 и выше – до 50 %.

3.3.4.2. За интенсивность работы в должности заведующего кафедрой, в зависимости от количества ставок на кафедре доплата к должностному окладу соответственно в следующих размерах:

- до 10 ставок – до 15 %;
- свыше 10 ставок – до 20 %.

3.3.4.3. За исполнение обязанностей заместителя декана по учебной работе устанавливается доплата к должностному окладу в следующих размерах:

- до 150 студентов – до 15 %;
- до 300 студентов – до 30 %;
- от 300 до 500 студентов – до 40 %;
- от 500 и выше – до 50 %.

3.3.4.4. За исполнение обязанностей заместителя декана по воспитательной работе устанавливается доплата к должностному окладу в следующих размерах:

- до 150 студентов – до 10 %;
- до 300 студентов – до 15 %;
- от 300 до 500 студентов – до 20 %;
- от 500 и выше – до 25 %.

3.3.4.5. Доплата за работу в ОМС в размере до 30% к должностному окладу.

3.3.4.6. Доплата за работу в образовательном кластере в размере до 20% к должностному окладу.

3.3.4.7. Доплата за кураторство группой в размере 1000 рублей.

3.3.4.8. Доплата за кураторство общежитием в зависимости от количества проживающих в общежитии студентов в размере до 1000 рублей.

3.3.4.9. Доплата за заведование отделом НИРС в размере до 50% к должностному окладу.

3.3.4.10. Доплата за должность секретаря отдела НИРС в размере до 20% к должностному окладу.

3.3.4.11. Доплата за составление расписания занятий в размере до 80% к должностному окладу.

3.3.4.12. Доплата за исполнение обязанностей секретаря экспертной комиссии в размере до 20% к должностному окладу.

3.3.4.13. Доплата за работу в составе экспертной комиссии в размере до 10 % к должностному окладу.

3.3.4.14. Надбавка за нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» в размере 15% к должностному окладу.

3.3.4.15. Надбавка за почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» в размере 15% к должностному окладу.

3.3.4.16. Надбавка за почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации» в размере 15% к должностному окладу.

3.3.4.17. Надбавка за значок «Отличник физической культуры» в размере 10% к должностному окладу.

3.3.4.18. Надбавка за значок «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования» в размере 15% к должностному окладу.

3.3.4.19. Надбавка за членство в творческих союзах: Союз композиторов РФ, Союз журналистов РФ, Союз писателей РФ, Союз художников РФ в размере 10% к должностному окладу.

3.3.4.20. Надбавка за нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов» в размере 10% к должностному окладу.

3.3.4.21. Надбавка за почетное звание «Заслуженный учитель РФ» в размере 30% к должностному окладу.

3.3.4.22. Надбавка за почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ» в размере 35% к должностному окладу.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.3.4.23. Надбавка за применение знаний иностранного языка в работе учебно-вспомогательного персонала кафедры иностранного языка в размере до 20% к должностному окладу.

3.3.4.24. Надбавка за знание и использование в работе особо редкого языка (китайский) в размере до 100 % к должностному окладу.

3.3.4.25. Надбавка за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ в размере до 100% к должностному окладу.

3.3.4.26. Надбавка за классность водителям первого класса в размере 25 % к должностному окладу; второго класса - в размере 10 % к должностному окладу.

3.3.4.27. Доплата за работу по приносящей доход деятельности из средств, полученных от оказания платных образовательных услуг в размере до 100% к должностному окладу.

3.3.4.28. Доплата за работу по приносящей доход деятельности из средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг в размере до 100% к должностному окладу.

3.3.4.29. Доплата председателю профсоюзной организации работников академии в размере 4000 рублей из средств по приносящей доход деятельности.

3.3.4.30. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100% к должностному окладу.

3.3.4.31. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 100% к должностному окладу.

3.3.4.32. Надбавка за выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций) до 100% к должностному окладу.

3.3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора в пределах средств субсидий из федерального бюджета, направленных на оплату труда работников академии, а также средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных вузом на оплату труда работников.

3.3.6. Ректор имеет право снимать и изменять размер стимулирующих выплат в соответствии с действующим законодательством.

4. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад ректора определяется трудовым договором с Министерством образования и науки РФ.

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

4.4. К основному персоналу академии относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

4.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора установлен приказом Минздравсоцразвития России от 08 апреля 2008 г. №167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 24.10.2008 №589н).

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

4.7. Виды выплат стимулирующего характера для проректоров и главного бухгалтера устанавливаются согласно настоящему Положению как для всех категорий работников вуза.

4.8. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Минобрнауки РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

5. Почасовая оплата труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух, месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых в академии;

- за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в случае, если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки.

5.2. Количество часов по факультетам на учебный год рассчитывает учебно-методическое управление. Почасовой фонд оплаты труда факультетов может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям, но только по разрешению ректора и при отсутствии возможности зачисления в штат сотрудника с необходимым уровнем квалификации. В этом случае он рассчитывается исходя из фонда заработной платы по вакантным должностям профессорско-преподавательского состава и количества часов, установленного данному подразделению по имеющимся вакансиям.

5.3. Для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда, кроме профессорско-преподавательского состава, имеют право быть зачисленными работники административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала при наличии у них соответствующего уровня знаний и квалификации.

5.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются академией самостоятельно.

5.5. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

5.6. Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, доплаты за наличие учёной степени кандидата наук и доктора наук включены в размеры ставок почасовой оплаты труда.

5.7. Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, доплаты за занимаемые должности доцента и профессора включены в размеры ставок почасовой оплаты труда.

6. Разовые стимулирующие надбавки и премиальные выплаты

6.1. Разовые стимулирующие надбавки и премиальные выплаты (далее - разовые выплаты) производятся по решению ректора академии в пределах средств субсидий из федерального бюджета, направленных на оплату труда работников учреждения, а также средств по приносящей доход деятельности, направленных вузом на оплату труда работников:

- проректорам, главному бухгалтеру, начальникам управлений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно;

- заведующим кафедрами, руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным проректорам, деканам - по их представлению с обоснованием показателей и критериев для установления выплаты;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях – по представлению руководителей структурных подразделений с обоснованием показателей и критериев для установления выплаты.

6.2. Разовые выплаты могут устанавливаться по следующим основаниям:

6.2.1. За рейтинговые показатели научно-педагогическим работникам по итогам научной, учебно-методической и воспитательной работы, а также общественно-значимой деятельности в соответствии с индексом активности работника согласно Положению о рейтинговой оценке.

6.2.2. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства академии (структурного подразделения).

6.2.3. За качественное и оперативное выполнение особо срочных работ по поручению руководства академии (структурного подразделения).

6.2.4. За выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора.

6.2.5. За своевременное и качественное проведение ремонтных и хозяйственных работ.

6.2.6. За особые заслуги перед академией.

6.2.7. В связи с юбилейными датами сотрудников (50-летием, 60-летием со дня рождения и др.).

6.2.8. В связи со знаменательными событиями в стране, отрасли, академии и его структурных подразделениях.

6.2.9. За интенсивность и высокие результаты работы.

6.2.10. За выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций).

6.2.11. За иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями.

7. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера

7.1. Как одна из форм оплаты труда в академии используется оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера. В академии используется форма договора о возмездном оказании услуг. В договоре обязательно указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшение объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки и др.).

7.2. Договоры могут заключаться с работниками академии независимо от категории персонала, а также со сторонними исполнителями. Договоры могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу академии: учебные, учебно-методические, методические, научно-исследовательские, ремонтные, оформительские, редакционные, юридические, бухгалтерские, консультационные и другие.

8. Особенности регулирования оплаты труда при совместительстве

8.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа может выполняться как основными работниками академии (внутреннее совместительство), так и работниками, постоянно работающими в других организациях (внешнее совместительство).

8.2. Педагогические работники могут осуществлять работу по совместительству по аналогичной или иной должности, специальности, профессии.

8.3. Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

8.4. Не считаются совместительством и не требуют заключения трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения, руководства аспирантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом с дополнительной оплатой;

- выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся;

- работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

9. Нештатная оплата труда

Для обеспечения связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, выполнения временных, в том числе сезонных работ, академия вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора. В этом случае в трудовом договоре указывается объем поручаемой работы, срок её выполнения, размер оплаты труда и не указывается должность, на которую привлекается работник.

10. Порядок и условия оплаты выплат социального характера

10.1. Из прибыли академии от финансово-хозяйственной деятельности производятся выплаты социального характера согласно коллективному договору:

- единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда в размере 3000 рублей;

- материальная помощь, предоставляемая отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на погребение, лечение, в целях социальной защиты и т.п.;

- материальная помощь неработающим пенсионерам академии в связи с праздничными и юбилейными датами, а также на лекарства, на лечение, на хозяйственные нужды и т.п.;

- ежемесячная выплата неработающим пенсионерам академии за звание «Почетный профессор ФГБОУ ВПО «АГАО», устанавливаемая решением Ученого совета.

10.2. За счет средств фонда оплаты труда производятся выплаты социального характера в размере, установленном законодательством:

- выходное пособие при прекращении трудового договора;

- суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата работников, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

- компенсационные выплаты матерям, состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с академией и находящимся в отпуске по уходу за ребенком от его рождения до трех лет в пределах, установленных действующим законодательством (50% от минимальной оплаты труда).

11. Условия и порядок удержания денежных средств из заработной платы

11.1. Удержания из заработной платы производятся бухгалтерией академии в случаях и размерах, предусмотренных законодательством.

11.2. При начислении заработной платы бухгалтерией самостоятельно производится удержание из заработной платы работников налога на доходы физических лиц (в том числе и в случае перерасчета налога при увеличении налогооблагаемой базы) в государственный бюджет.

11.3. При наличии письменных заявлений работников академии, являющихся членами профсоюза, бухгалтерией ежемесячно производится удержание из заработной платы размера профсоюзных взносов и их перечисление на счет профсоюзной организации.

11.4. При исполнении исполнительного документа (статья 66 Закона №119-ФЗ) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным

документам за работником сохраняется также не менее 50% заработка. Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причинённого преступлением. В этих случаях размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

11.5. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии со статьёй 69 Закона №119-ФЗ не обращается взыскание.

11.6. Удержания из заработной платы работника по инициативе администрации могут производиться:

11.6.1. Для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счёт заработной платы.

11.6.2. Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращённого аванса, выданного в связи со служебной командировкой, или других подотчётных сумм.

11.6.3. При увольнении работника до окончания рабочего года, в счёт которого он получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

11.6.4. Для возврата сумм (не только заработной платы), излишне выплаченных работнику в случае счётных ошибок. Ректор вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня неправильно исчисленных выплат и при условии согласия работника.

11.6.5. Для возмещения суммы причинённого предприятию материального ущерба, не превышающей среднего месячного заработка. Распоряжение ректора на производство данного удержания может быть сделано не позднее одного месяца со дня установления размера причинённого работником ущерба. Если указанный срок истёк или работник не согласен добровольно возместить причинённый ущерб, а сумма материального ущерба превышает средний месячный заработок работника, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

11.7. Согласно статье 138 Трудового кодекса РФ общий размер всех удержаний по инициативе администрации не может превышать 20% заработной платы.

12. Заключительные положения

12.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда ректор академии несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (средств субсидий из федерального бюджета или средств по приносящей доход деятельности) финансовых средств ректор вправе приостановить выплату стимулирующих

надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

12.3. Академия имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству по согласованию с профсоюзным комитетом академии.

12.4. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании Ученого совета академии по согласованию с профсоюзным комитетом академии.

12.5. Настоящее Положение может быть отменено только решением Ученого совета академии.

12.6. Настоящее Положение вступает в силу с 1 сентября 2013 года.