

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный лингвистический университет
им. Н.А. Добролюбова»

ПРИНЯТО

решением Ученого совета НГЛУ
«26» декабря 2024 года
(протокол № 9)

УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора НГЛУ

Н.В. Авралев



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Нижегородский государственный
лингвистический университет им.Н.А.Добролюбова»

Нижний Новгород
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Порядок и условия оплаты труда работников НГЛУ	7
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	10
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	14
5. Условия оплаты труда ректора, проректоров, президента НГЛУ и главного бухгалтера НГЛУ	20
6. Особенности оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок..	20
7. Особенности оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования	21
8. Другие вопросы	23
Приложение № 1	25
Приложение № 2	33
Приложение № 3	74

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный лингвистический университет им.Н.А.Добролюбова» (далее – Положение, Положение об оплате труда, НГЛУ, Университет) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 195, Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 194, с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, уставом НГЛУ, Отраслевым соглашением, Коллективным договором между работодателем и работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный лингвистический университет им.Н.А.Добролюбова» (далее – Коллективный договор), локальными нормативными актами НГЛУ.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников НГЛУ за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

1.3. Настоящее Положение имеет целью создание эффективной системы оплаты труда в Университете, повышение мотивации к труду, обеспечение материальной заинтересованности работников НГЛУ в улучшении качественных и количественных результатов труда.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- общий порядок и условия оплаты труда работников НГЛУ;
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников НГЛУ;
- порядок, условия выплаты и размеры часовой тарифной ставки;
- порядок, условия назначения и размеры выплат стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);
- порядок, условия предоставления и размеры выплат компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- порядок, условия предоставления и размеры материальной помощи.

1.5. В НГЛУ могут применяться следующие виды систем оплаты труда:

- повременная система оплаты труда, которая предусматривает ежемесячную выплату установленного должностного оклада за отчетный период (месяц), выплату по ставкам почасовой оплаты труда;
- сдельная оплата труда, при которой расчет заработной платы производится в зависимости от фактически выполненного объема работ по сдельным расценкам.

В рамках применяемых систем оплаты труда работникам НГЛУ могут устанавливаться выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.6. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, тарифных ставок, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы выплат стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами НГЛУ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении настоящего Положения и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, учитывается мнение первичной профсоюзной организации сотрудников НГЛУ.

1.7. Размеры окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда НГЛУ (далее – ФОТ), сформированного на календарный год.

ФОТ НГЛУ формируется из Финансового обеспечения НГЛУ.

1.8. Формирование ФОТ производится с учетом следующих расходов на оплату труда: расходы на оплату труда, компенсационные выплаты, включая пособия, выплачиваемые из ФОТ, а также страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на обязательное медицинское страхование.

При расчете плановых показателей расходов на оплату труда учитываются расчетная численность работников, включая основной персонал, вспомогательный персонал, административно-управленческий персонал, обслуживающий персонал, должностные оклады, ставки заработной платы, тарифные ставки, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, в том числе за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами НГЛУ.

В случае если отдельные виды стимулирующих выплат, а также выплат компенсационного характера устанавливаются федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, актами Правительства Российской Федерации, расчет расходов на оплату труда осуществляется с учетом размера выплат, установленного указанными актами.

1.9. За счет средств ФОТ (в пределах экономии ФОТ, в пределах лимитов расходных обязательств, предусмотренных на указанные цели Планом финансово-хозяйственной деятельности НГЛУ) осуществляются выплаты социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами НГЛУ о выплатах социального характера или Коллективным договором.

1.10. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников НГЛУ, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников НГЛУ, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.11. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется при наличии согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение

установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.12. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Месячная заработная плата (в том числе с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии полной занятости работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности).

1.13. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников НГЛУ, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до введения в действие настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.14. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов ФОТ НГЛУ (без учета части ФОТ НГЛУ, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в случаях, когда за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

1.15. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, тарифные ставки, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.16. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами НГЛУ.

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

Оклад (должностной оклад, далее – ДО) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы (далее – СЗП) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным

органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, установленные локальными нормативными актами НГЛУ с учетом типовых норм труда.

Выплаты компенсационного характера/ компенсационные выплаты (далее – КВ) – выплаты, устанавливаемые в связи с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ, размер и условия выплаты которых определяется в разделе 3 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера/ стимулирующие выплаты (далее – СВ) – выплаты, направленные на стимулирование работника к улучшению качественных и количественных результатов труда, в том числе премии за выполненную работу, а также иные поощрительные выплаты, размер и условия выплаты которых определяется в разделе 4 настоящего Положения.

Персональный повышающий коэффициент (далее – ППК) – множитель, используемый в НГЛУ для определения размера выплаты стимулирующего характера за персональные достижения работников, имеющих высокий уровень профессиональной подготовки, высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выполняющих особо сложные и важные работы,

Заработная плата (далее – ЗП) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Дополнительная работа – дополнительная работа по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, выполняемая работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, путем:

- совмещения профессий (должностей);
- расширения зон обслуживания, увеличения объема работы;
- исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Система эффективного контракта (далее – ЭК) – взаимосвязанная совокупность правовых, организационных и финансовых механизмов и процессов, отражающая принципы и методы формирования показателей эффективности и установления соответствующих показателей эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения. Система ЭК направлена на повышение качества реализации основных направлений деятельности НГЛУ путем стимулирования повышения эффективности деятельности работников, включающего в себя контроль за реализацией работником трудовой функции, оценку результативности труда и его качества, анализ достигнутых результатов, отражение в ЭК согласованных сторонами трудовых отношений показателей эффективности труда работника и порядок оплаты труда работников.

Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в Приложениях №1 к настоящему Положению и не могут быть меньше размеров, установленных Приказом Минобрнауки России по видам экономической деятельности.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ НГЛУ

2.1. Системы оплаты труда работников НГЛУ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС);
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС);
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- продолжительности рабочего времени медицинских работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 195;
- Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 194;
- Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Минпросвещения России от 03.11.2023 № 829;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- мнения первичной профсоюзной организации сотрудников НГЛУ;
- систем нормирования труда, определяемых НГЛУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации сотрудников НГЛУ или устанавливаемых Коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы

численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы, с учетом требований, установленных Примерными положениями об оплате труда, утвержденными Министерством образования и науки Российской Федерации по соответствующему виду экономической деятельности.

2.3. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ Минобрнауки России № 1601).

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

2.4. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений НГЛУ, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 – 30% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений НГЛУ.

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

2.6. В схеме окладов должности работников, не включенных в установленном порядке в ПКГ, приравниваются к аналогичным должностям ПКГ на основе оценки профессиональной подготовки, квалификации работника и сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.7. С учетом условий труда работникам НГЛУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Работникам НГЛУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.9. ПКГ групп должностей, размеры должностных окладов по ПКГ приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. Обязательными условиями оплаты труда, подлежащими включению в трудовой договор, заключаемый с работником, являются: должностной оклад (с указанием ПКГ и квалификационного уровня); персональный повышающий коэффициент (при наличии); размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера и условия их назначения.

2.11. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.13. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного работником объема работ.

2.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.15. Размеры тарифных ставок почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом НГЛУ, утверждаются приказом ректора на учебный год в пределах ФОТ, с учетом мнения представительного органа работников.

2.16. В целях оптимизации и повышения эффективности использования рабочего времени, установления порядка ведения учета рабочего времени для отдельных категорий работников НГЛУ, которым по условиям производства (работы) в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для них ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени, расчета и утверждения тарифной ставки, расчета размера оплаты труда работника за месяц, перечень должностей работников НГЛУ, для которых вводится суммированный учет рабочего времени, учетный период для учета рабочего времени устанавливаются Положением о суммированном учете рабочего времени в НГЛУ, иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами НГЛУ, регулирующими вопросы суммированного учета рабочего времени.

2.17. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Порядок расчета средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В случае работы по графику работы (сменности) при определении количества рабочих часов, которые необходимо оплатить работнику-донору за день сдачи крови и ее компонентов или дополнительный выходной день, необходимо учитывать все количество рабочих часов по графику работы (сменности), приходящихся на такой календарный день. В случае если смена приходится на несколько дней, то оплате подлежит то количество часов, которое приходится на данный календарный день.

Отсутствие работника в таблице учета рабочего времени обозначается следующими кодами:

– «Г» - день невыхода сотрудника в связи со сдачей крови «Невыходы на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно законодательству»;

– «ОВ» - дополнительный день отдыха «Дополнительные выходные дни (оплачиваемые)».

Оставшаяся часть смены, приходящаяся на следующий календарный день, в таблице учета рабочего времени обозначается кодом «НВ» – «Дополнительные выходные дни (без сохранения заработной платы)». Работник может выйти работать в 00:00 следующего дня при условии согласования с руководителем структурного подразделения, оформленного письменно.

Предоставление дополнительного выходного дня возможно только на рабочие дни по графику работы (сменности).

2.18. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей часовой тарифной ставки, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2.19. В случае работы по графику работы (сменности), если выход на работу после предоставляемого оплачиваемого отпуска, временной нетрудоспособности и т.д. выпадает на смену, работа по которой началась в предыдущем календарном дне, то работник не должен выходить на работу в этот день. Приступить к работе он обязан в следующую смену – в соответствии с графиком работы (сменности).

Часы отсутствия в этом случае проставляют в таблице кодом «НВ» – «Дополнительные выходные дни (без сохранения заработной платы)». Работник может выйти работать в 00:00 следующего дня при условии согласования с руководителем структурного подразделения оформленного письменно.

2.20. В рабочий день (дни), предоставленный работнику для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, за работником сохраняется его средний заработок, расчет которого производится в порядке, указанном в абзаце 2 пункта 2.19. настоящего Положения.

Для подтверждения прохождения диспансеризации в день (дни) освобождения от работы работник обязан предоставить справку из медицинской организации.

Если работник проходит диспансеризацию в свой выходной день, средний заработок не сохраняется, так как это не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.21. Начисление выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляется к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.22. Работники с их письменного согласия могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочным работам в случаях и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Оплата труда в указанных случаях производится согласно приказу ректора в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, условиями Коллективного договора и настоящего Положения.

2.23. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. НГЛУ производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам НГЛУ устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В НГЛУ устанавливается следующий Перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их

засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) работникам НГЛУ устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам НГЛУ рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам НГЛУ, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами НГЛУ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам НГЛУ устанавливаются не ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.7. Выплаты компенсационного характера, указанные в пункте 3.2. настоящего Положения, производятся за счет средств Финансового обеспечения и устанавливаются трудовым договором и приказом ректора, в которых указывается наименование каждой компенсационной выплаты, ее размер и период, на который она устанавливается.

3.8. Оплата труда работников НГЛУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам НГЛУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда.

Повышение оплаты труда работникам НГЛУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется НГЛУ в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.9. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников НГЛУ применяются:

- районные коэффициенты;
- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом статей 148, 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, им выплачивается межразрядная разница.

3.11. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам НГЛУ в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ структурного подразделения НГЛУ, в котором выполняется дополнительная работа.

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников НГЛУ, но непосредственно связанную с деятельностью Университета по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися НГЛУ с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

К дополнительным видам работ педагогических работников НГЛУ относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

Перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам НГЛУ за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников НГЛУ, установлены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

3.12. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам НГЛУ устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. При суммированном учете рабочего времени количество часов, которое работник трудился сверх нормы рабочего времени, определяется по окончании учетного периода.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера средней заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Порядок расчета средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с пунктом 1 статьи 152 ТК РФ.

3.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается следующим

образом:

- работникам НГЛУ, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Размер одинарной дневной или часовой ставки рассчитывается исходя из средней заработной платы работника НГЛУ. Расчет средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- работникам со сдельной оплатой труда – по двойным сдельным расценкам.

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

По желанию работника НГЛУ, 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.

3.15. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам НГЛУ за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях работникам НГЛУ устанавливаются настоящим Положением в соответствии с отраслевым соглашением, Коллективным договором, и конкретизируются трудовыми договорами.

Работникам НГЛУ размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается коллективным договором и составляет не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного 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.

3.16. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются приказом ректора сроком на один календарный год в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 № 408н.

Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами работников НГЛУ, допущенных к государственной тайне на постоянной основе,

выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники НГЛУ имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами учитывается объем сведений, к которым работники НГЛУ имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений (Приложение № 3 к настоящему Положению).

Для работников структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к надбавке за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются процентные надбавки к окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях (Приложение № 3 к настоящему Положению).

В стаж работы, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

3.17. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в Коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах НГЛУ могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в пункте 3.2 настоящего Положения.

3.18. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников НГЛУ и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работников НГЛУ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам НГЛУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников НГЛУ к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам НГЛУ выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

В НГЛУ предусматриваются выплаты стимулирующего характера следующих функциональных направлений:

– стимулирующие выплаты, направленные на повышение эффективности деятельности НГЛУ, – выплаты за достижение показателей эффективности деятельности педагогических и научных работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений, за участие в экспертной деятельности, за наставничество, за научное руководство, за осуществление образовательной деятельности, за привлечение финансирования;

– стимулирующие выплаты, направленные на привлечение кадров, – ежемесячные выплаты к должностному окладу молодым ученым, молодым педагогическим работникам и молодым научным работникам;

– стимулирующие выплаты, направленные на привлечение и удержание квалифицированных кадров, – выплаты за достижения в профессиональной деятельности;

– премиальные выплаты по итогам работы, учитывающие индивидуальные результаты труда каждого работника, а также характер и степень участия работников в достижении коллективных результатов труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера являются одним из элементов механизма системы эффективного контракта НГЛУ, направленной на повышение качества реализации основных направлений деятельности Университета путем стимулирования повышения эффективности деятельности работников НГЛУ, включающей в себя контроль за реализацией работником трудовой функции, оценку результативности труда и его качества, анализ достигнутых результатов, отражение в трудовом договоре работника и (или) в дополнительных соглашениях к нему согласованных сторонами трудовых отношений показателей эффективности труда работника и порядок его оплаты.

4.4. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения НГЛУ.

4.5. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда НГЛУ.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в НГЛУ устанавливаются настоящим Положением, Коллективным договором, локальными нормативными актами НГЛУ, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников НГЛУ устанавливаются с учетом разрабатываемых в НГЛУ показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников НГЛУ, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.8. Показатели и критерии эффективности деятельности работников НГЛУ содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников НГЛУ могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками НГЛУ показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников НГЛУ формируются с учетом показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

4.10. Премиальные выплаты по итогам работы в расчетном периоде (квартал, полугодие, 9 месяцев и год) осуществляются работникам НГЛУ в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в НГЛУ показателей и критериев эффективности деятельности при наличии финансовых средств.

Премиальные выплаты не начисляются следующим работникам:

- совместителям (внешним и внутренним);
- работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, действующие в расчетном периоде премиальной выплаты;
- женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, проработавшим менее 2-х месяцев в расчетном периоде (квартал);
- работникам, уволенным в расчетном периоде (за исключением случая, если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения).

4.11. При осуществлении работникам НГЛУ выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 4.1 настоящего Положения, учитываются следующие показатели:

4.11.1. Для всех категорий работников НГЛУ:

- успешное, добросовестное, качественное и своевременное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде в соответствии с действующими локальными нормативными актами НГЛУ;
- инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда с применением информационно-коммуникационных технологий и цифровизации процессов;
- качественная подготовка и своевременное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью НГЛУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности НГЛУ, качественно и в установленный срок;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, обеспечивающая информативность и достоверность отчетных показателей и обоснований к ним;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий в рамках реализации уставной деятельности;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений по повышению эффективности направления деятельности структурного подразделения;
- сложность выполнения руководящей работы с учетом численности работников структурного подразделения и видов деятельности структурного подразделения;
- другие показатели и условия, устанавливаемые локальными нормативными актами НГЛУ в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.11.2. Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников НГЛУ:

- интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:
 - а) достижение показателей эффективности деятельности педагогических и научных работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
 - б) участие в экспертной деятельности;
 - в) наставничество;
 - г) научное руководство;
 - д) осуществление образовательной деятельности;
 - е) привлечение финансирования;
 - ж) период адаптации к профессиональной деятельности.
- качество выполняемых работ;
- итоги работы.

4.11.3. Для педагогических работников НГЛУ, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых НГЛУ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной

переподготовки;

- достижения в инновационной деятельности НГЛУ;
- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в НГЛУ, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте НГЛУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся – победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- руководство научно-исследовательской работой обучающегося, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;
- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве с обучающимся;
- участие в выполнении программы развития НГЛУ;
- организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных на базе НГЛУ;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных обучающимися очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;
- участие в инновационной деятельности НГЛУ;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели и условия.

4.11.4. Для работников НГЛУ, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения НГЛУ);
- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности НГЛУ;
- сохранность, бережное отношение к имуществу;
- участие в выполнении непредвиденных, особо важных и ответственных работ, важных мероприятий;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- другие показатели и условия.

4.11.5. Для работников культуры, искусства и кинематографии, работников библиотек, архивов и музеев:

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа НГЛУ среди населения;

- трудовой вклад работника в выполнение проводимых НГЛУ мероприятий;
- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых НГЛУ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области культуры и искусства;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- достижения в инновационной деятельности НГЛУ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

4.12. Локальными нормативными актами НГЛУ могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических работников, молодых научных работников.

4.13. Локальным нормативным актом об оценке деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу НГЛУ, утверждаемым ректором НГЛУ, установлены группы показателей эффективности деятельности и критерии начисления баллов для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности деятельности, сроки, порядок проведения оценки деятельности данной категории работников НГЛУ и утверждения ее результатов, механизм расчета стимулирующих выплат по результатам оценки деятельности и срок их установления.

4.14. Перечень выплат стимулирующего характера в НГЛУ, а также условия их начисления и выплаты работникам установлен в Приложении № 2 к настоящему Положению.

В Приложении №2 к настоящему Положению, в том числе установлены:

- вид стимулирующей выплаты;
- наименование стимулирующей выплаты;
- условия получения стимулирующей выплаты;
- показатели и критерии эффективности деятельности работника;
- периодичность осуществления выплаты (дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников НГЛУ, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).
- размер выплаты (размер либо порядок определения размера выплаты; конкретный размер выплаты стимулирующего характера работникам НГЛУ может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере);
- основание назначения выплаты (критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий; требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников НГЛУ);
- ограничения (основания ограничения назначения стимулирующей выплаты).

4.15. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.16. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4.17. Стимулирующие выплаты работникам НГЛУ назначаются приказом ректора в соответствии перечнем конкретизированных в трудовом договоре с работником стимулирующих выплат при достижении условий и оснований начисления выплаты по итогам труда работника, установленных в Приложении № 2 к настоящему Положению, с учетом ограничений.

4.18. Работникам структурных подразделений НГЛУ стимулирующие выплаты устанавливаются на основании представления руководителя структурного подразделения НГЛУ, в котором они работают, или руководителя иного структурного подразделения, курирующего соответствующее направление деятельности (руководителя НИОКР (проекта, программы и т.д.)), проректора или распоряжения ректора. В представлении указываются: перечень работников, которым устанавливаются выплаты, обоснование выплат, виды стимулирующих выплат, их размеры и порядок расчета таких размеров, сроки (в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению).

4.19. Руководителям структурных подразделений НГЛУ стимулирующие выплаты устанавливаются на основании представления руководителя иного структурного подразделения, курирующего соответствующее направление деятельности (руководителя НИОКР (проекта, программы и т.д.)), проректора или распоряжения ректора. В представлении указываются: перечень работников, которым устанавливаются выплаты, обоснование выплат, виды выплат, их размеры и порядок расчета таких размеров, сроки (в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению).

4.20. Стимулирующие выплаты проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются по распоряжению ректора.

4.21. Членам научного коллектива в рамках выполнения научного проекта за счет средств бюджета научного проекта стимулирующие выплаты устанавливаются на основании представления руководителя научного проекта, по результатам оценки работы конкретного работника, исходя из критериев эффективности его деятельности, других критериев /показателей, установленных заказчиком работ/грантодателем, а также исходя из индивидуального вклада работника в достижение целей проекта.

4.22. Работникам могут производиться иные выплаты стимулирующего характера, не указанные в настоящем разделе, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.23. Выплаты стимулирующего характера работникам НГЛУ, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ, с учетом ограничений, установленных пунктом 4.10 настоящего Положения в отношении премиальных выплат. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом НГЛУ или Коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

4.24. Выплаты стимулирующего характера в НГЛУ разрабатываются с учетом требований настоящего Положения и устанавливаются путем внесения изменений в Приложение № 2 к настоящему Положению (Перечень выплат стимулирующего характера в НГЛУ), в соответствии с локальными нормативными актами НГЛУ, с учетом мнения представительного органа работников.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ, ПРЕЗИДЕНТА НГЛУ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА НГЛУ

5.1. Условия оплаты труда ректора определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.2. Размер оклада ректора определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости НГЛУ, и указывается в трудовом договоре ректора либо в дополнительном соглашении к нему.

5.3. Оклад президента НГЛУ определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации с учетом соответствующего представления ректора в размере не менее 70% должностного оклада ректора и указывается в трудовом договоре президента НГЛУ либо в дополнительном соглашении к нему.

5.4. Оклады проректоров и главного бухгалтера НГЛУ устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада ректора приказами по НГЛУ.

5.5. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

5.7. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения Университетом показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности НГЛУ и ректора.

5.8. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 Положения об оплате труда в зависимости от условий труда.

5.9. Проректоры, президент НГЛУ и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.10. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников НГЛУ (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 № 64н.

6. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

6.1. Источниками формирования фонда оплаты труда научных работников и иных работников, участвующих в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (далее – ФОТ ИР), является Финансовое обеспечение оплаты труда работников НГЛУ, и в том числе средства, полученные на проведение:

- научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (далее – НИОКР), выполняемых в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации;
- НИОКР по научно-техническим, федеральным целевым и инновационным программам за счет федерального бюджета;
- НИОКР по программам министерств и ведомств Российской Федерации;
- международных проектов;
- НИОКР по программам Правительства Нижегородской области, администрации города Нижнего Новгорода, глав муниципальных образований;
- НИОКР по грантам;
- НИОКР, выполняемых в соответствии с договорами гражданско-правового характера, заключаемыми с юридическими и физическими лицами;
- иных НИОКР.

6.2. ФОТ НР формируется руководителем НИОКР исходя из договорной цены НИОКР за вычетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в НГЛУ нормативов общеуниверситетских (накладных) расходов, связанных с научной деятельностью.

6.3. ФОТ НР используется в целях оплаты труда научных работников и иных работников, участвующих в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (инженерно-технические работники, специалисты и рабочие научных подразделений), выполняющих работу по конкретной НИОКР, в соответствии со штатным расписанием с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

6.4. Для выполнения научно-исследовательской работы руководитель НИОКР формирует научный коллектив, состав которого утверждается приказом ректора (или лицом, уполномоченным ректором) на весь период выполнения работ. Изменения и дополнения в состав научного коллектива, если они допускаются заказчиком, вносятся на основании представления руководителя НИОКР и утверждаются приказом ректора.

6.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера научным работникам и иным работникам, участвующим в выполнении НИОКР, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

7.1. Оплата труда педагогических работников НГЛУ, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, для которых пунктами 2.1, 2.2 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 установлена продолжительность рабочего времени (составляющая 30 или 36 часов в неделю), осуществляется на основе должностных окладов, установленных Приложением № 1 к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников НГЛУ, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, для которых пунктами 2.3 - 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год в зависимости от должности) (далее – преподаватель СПО), осуществляется на основе ставок заработной платы.

7.2. Размер месячной ставки заработной платы преподавателей СПО является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год.

Размеры месячных ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного приказом ректора объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Объем годовой учебной нагрузки преподавателя СПО определяется из расчета на 10 учебных месяцев, исходя из количества часов, установленных федеральными государственными образовательными стандартами в соответствии с образовательными программами, обеспеченностью кадрами и другими конкретными условиями работы.

Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы в год является нормируемой частью педагогической работы преподавателей СПО, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им годовой объем учебной нагрузки. Средняя месячная норма учебной нагрузки составляет 72 часа.

Для целей настоящего Положения за ставку заработной платы преподавателя СПО принимается фиксированный размер заработной платы педагогического работника НГЛУ, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования за норму часов учебной (преподавательской) работы, с учетом персонального повышающего коэффициента, учитывающего установленную квалификационную категорию, и без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер ставки заработной платы преподавателей СПО устанавливается в соответствии с квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы должностей работников образования (Приложение № 1 к настоящему Положению).

7.3. Для определения размера заработной платы преподавателей СПО за фактический объем учебной нагрузки определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, средней месячной нормы учебной нагрузки.

Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями СПО в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

При повышении ставки заработной платы в связи с присвоением преподавателю СПО квалификационной категории или присуждением ему ученой степени средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной при тарификации, и деления полученного произведения на количество учебных месяцев.

7.4. Преподавателям СПО, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев в порядке, указанном в п. 7.3. настоящего Положения. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

7.5. В случае, когда определенная преподавателю учебная нагрузка не может быть выполнена преподавателем СПО в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц, без изменения размера средней месячной оплаты, без внесения изменений в тарификационный список.

7.6. В случае фактического выполнения преподавателем СПО учебной

(преподавательской) нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

7.7. В случае изменения фактического объема годовой учебной нагрузки, в том числе увеличения за счет выполнения учебной нагрузки, в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, производится перерасчет средней месячной оплаты труда преподавателей СПО.

7.8. Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям СПО могут устанавливаться выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями, методическими объединениями и других дополнительных видов работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью), которые устанавливаются в процентах или коэффициентах и определяются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

7.9. Заработная плата преподавателя в месяц рассчитывается по формуле:

$$ЗП = СРМО + \sum СВi + \sum КВi.$$

СВ_і – размер выплаты стимулирующего характера;

КВ_і – размер выплаты компенсационного характера.

7.10. Для учета всех видов выплат, гарантируемых преподавателю СПО в месяц, используется тарификационный список (тарификация), форма которого утверждается приказом НГЛУ в соответствии с рекомендациями Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»).

7.11. Тарификационный список на очередной учебный год утверждается приказом НГЛУ в срок до 1 июля с учетом мнения первичной профсоюзной организации сотрудников НГЛУ. Допускается осуществление тарификации отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в месяц на предмет (дисциплину).

7.12. Заработная плата, гарантируемая преподавателю за месяц, с учетом доплат и надбавок, фактический объем учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки) устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к нему) в соответствии с утвержденным тарификационным списком работников НГЛУ (тарификацией).

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

8.1. Выплата материальной помощи ректору НГЛУ производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак ректора (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у ректора (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей ректора (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества ректора в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);

д) 50-летие, 60-летие ректора и далее каждые пять лет (в размере оклада);

е) болезнь ректора свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

8.2. В случае смерти ректора материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

8.3. Решение о выплате материальной помощи ректору оформляется приказом

Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

8.4. Условия и порядок выплаты материальной помощи работникам НГЛУ, ее конкретные размеры, устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами НГЛУ, с учетом мнения первичной профсоюзной организации сотрудников НГЛУ.

8.5. Решение об оказании материальной помощи работникам НГЛУ принимается в порядке, установленном локальными нормативными актами НГЛУ после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

8.6. Работникам НГЛУ могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в соответствии с Коллективным договором НГЛУ, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами НГЛУ в пределах экономии фонда оплаты труда.