

Приложение № 2 к Коллективному договору
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Российский химико-технологический университет
имени Д.И. Менделеева» на 201_ -202_ годы

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-
технологический университет имени Д.И. Менделеева»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее-ТК РФ) от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы (утверждено Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 6 декабря 2017 г.) (далее – Отраслевое соглашение), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным Распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р; Планом реализации в 2013 году и в плановый период 2014 и 2015 годов государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы», утвержденным Распоряжением Правительства РФ от 14 августа 2013 г. № 1426-р, Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н, Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказ Минздравсоцразвития РФ 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», Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 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», Приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, иными действующими

нормативными правовыми актами, регулирующими особенности оплаты труда.

1.2. Данное Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева» (далее - Университет).

1.3. Положение определяет порядок:

- формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет бюджетных ассигнований на оказание государственных услуг (выполнение работ) и иных источников, согласно законодательству Российской Федерации;
- установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- установления компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

1.4. Положение разрабатывается совместно с Профкомом Университета, принимается Конференцией работников и обучающихся РХТУ им. Д.И. Менделеева в качестве приложения к Коллективному договору, объявляется приказом Ректора.

1.5. Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов всех категорий работников.

1.6. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год исходя из объема средств федерального бюджета, субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. 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 федеральным законом.

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

- **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)¹;

¹ ч. 1 ст. 129 ТК РФ

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат².

2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

2.1. Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, и устанавливается настоящим Положением в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. Размер должностного оклада устанавливается по квалификационным уровням ПКГ путем умножения размера базового оклада соответствующей ПКГ на величину регионального коэффициента и величину коэффициента соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

2.4. С учетом условий труда работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. Работникам Университета выплачиваются стимулирующие надбавки и поощрительные выплаты в соответствии с перечнем, предусмотренным разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Работнику Университета может быть установлена персональная надбавка к должностному окладу с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов в

² ч. 5 ст. 129 ТК РФ

соответствии с критериями оценки квалификации и результатов труда.

2.7. Принципы определения показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников³:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

2.8. Персональная надбавка устанавливается в абсолютном размере приказом ректора в отношении конкретного работника в соответствии с порядком, утвержденным ректором Университета на ограниченный период времени.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

3.1. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава:

3.1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей профессорско-преподавательского состава устанавливаются и подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

3.1.2. К базовому окладу, применяется квалификационный (повышающий) коэффициент, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и наличие ученой степени кандидата/доктора наук.

3.1.3. Коэффициенты устанавливаются в процентах к базовому окладу.

3.1.4. Должностной оклад образуется путем умножения базового оклада на соответствующие коэффициенты.

3.1.5. Размеры базового оклада, коэффициентов по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливаются ректором с учетом квалификационных требований.

3.1.6. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого

³ п. 5.3. Отраслевого соглашения

предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория⁴.

3.1.7. В следующих случаях при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда применительно к имеющейся квалификационной категории в аналогичном порядке⁵:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

3.1.8. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года⁶.

⁴ п. 5.9. Отраслевого соглашения

⁵ абз. 1 п. 5.10. Отраслевого соглашения

⁶ абз. 2 п. 5.10. Отраслевого соглашения

3.1.9. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории⁷.

3.1.10. Механизмы стимулирования и поддержки молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени) в течение первых трех лет преподавательской работы определяются локальными нормативными актами Университета, принимаемыми по согласованию с Профсоюзом⁸.

3.2. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала:

3.2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются и подразделяются на три уровня в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

3.2.2. К базовому окладу, применяется квалификационный (повышающий) коэффициент, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности.

3.2.3. Коэффициенты устанавливаются в процентах к базовому окладу.

3.2.4. Должностной оклад образуется путем умножения базового оклада на соответствующие коэффициенты.

3.2.5. Размеры базового оклада, коэффициентов по должностям административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются ректором с учетом квалификационных требований.

3.3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений:

3.3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются и подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

3.3.2. К базовому окладу, применяется квалификационный (повышающий) коэффициент, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности.

3.3.3. Коэффициенты устанавливаются в процентах к базовому окладу.

3.3.4. Должностной оклад образуется путем умножения базового оклада на соответствующие коэффициенты.

⁷ абз. 3 п. 5.10. Отраслевого соглашения

⁸ п. 5.11.5. Отраслевого соглашения

3.3.5. Размеры базового оклада, коэффициентов по должностям руководителей структурных подразделений устанавливаются ректором с учетом квалификационных требований.

3.4. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок:

3.4.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, состоящие из должностей научно-технических работников и должностей научных работников и руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

3.4.2. К базовому окладу, применяется квалификационный (повышающий) коэффициент, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и наличие ученой степени кандидата/доктора наук.

3.4.3. Коэффициенты устанавливаются в процентах к базовому окладу.

3.4.4. Должностной оклад образуется путем умножения базового оклада на соответствующие коэффициенты.

3.4.5. Размеры базового оклада, коэффициентов по должностям работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются ректором с учетом квалификационных требований.

3.5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих:

3.5.1. Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов и служащих устанавливаются и подразделяются на уровни в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.5.2. К базовому окладу, применяется квалификационный (повышающий) коэффициент, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности.

3.5.3. Коэффициенты устанавливаются в процентах к базовому окладу.

3.5.4. Должностной оклад образуется путем умножения базового оклада на соответствующие коэффициенты.

3.5.5. Размеры базового оклада, коэффициентов по должностям работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются ректором с учетом квалификационных требований.

3.6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

3.6.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих

устанавливаются и подразделяются на два уровня в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России от 23 июня 2008 г. № 11861).

3.6.2. К базовому окладу, применяется квалификационный (повышающий) коэффициент, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности.

3.6.3. Коэффициенты устанавливаются в процентах к базовому окладу.

3.6.4. Должностной оклад образуется путем умножения базового оклада на соответствующие коэффициенты.

3.6.5. Размеры базового оклада, коэффициентов по должностям работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются ректором с учетом квалификационных требований.

3.7. Условия труда и оплата труда работников Университета, относящихся к другим видам экономической деятельности

3.7.1. Профессиональные квалификационные группы работников Университета, относящихся к другим видам экономической деятельности, устанавливаются и подразделяются в соответствии с действующим законодательством и подзаконными актами уполномоченных органов Российской Федерации.

3.7.2. К базовому окладу, применяется квалификационный (повышающий) коэффициент, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности.

3.7.3. Коэффициенты устанавливаются в процентах к базовому окладу.

3.7.4. Должностной оклад образуется путем умножения базового оклада на соответствующие коэффициенты.

3.7.5. Размеры базового оклада, коэффициентов по должностям работников, относящихся к другим видам экономической деятельности, устанавливаются ректором с учетом квалификационных требований.

3.8. Оплата труда ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета, директора филиала:

3.8.1. Порядок исчисления должностного оклада ректора Университета устанавливается в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

3.8.2. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера, директора филиала состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

3.8.3. Заработная плата директора филиала состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты

труда и устанавливается ректором.

3.8.4. Должностной оклад ректора устанавливается Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

3.8.5. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Университета, за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

3.8.6. Размеры премирования ректора Университета, порядок и критерии его выплаты, источники финансирования ежегодно устанавливаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

3.8.7. Должностные оклады проректоров, директора филиала и главного бухгалтера Университета устанавливаются ректором на 10-30 процентов ниже должностного оклада Ректора Университета.

3.8.8. Должностные оклады заместителей директора филиала и главного бухгалтера филиала устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора филиала.

3.8.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров, директора филиала и главного бухгалтера Университета в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах:

- доплата за специальный режим работы;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.8.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для проректоров, директора филиала и главного бухгалтера Университета в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.8.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера проректорам, директору филиала, главному бухгалтеру Университета устанавливаются приказом ректора Университета.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников Университета, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

4.2. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», работникам Университета могут

быть осуществлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда⁹;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями¹⁰;
- 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)¹¹;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, надбавка к должностному окладу за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны, а также за работу с шифрами¹².

4.3. Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

4.4. Размер компенсационной выплаты из внебюджетных средств Университета, превышающий установленный нормативными правовыми актами, определяется приказом ректора в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах.

4.5. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительную работу (без занятия штатных должностей), связанную с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнению обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в

⁹ Ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации

¹⁰ Ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации

¹¹ Ст. 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации

¹² Правила 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. Утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 573

федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822¹³.

4.6. Уполномоченным по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей устанавливается надбавка к заработной плате в размере 20 процентов от оклада¹⁴.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА (ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПРЕМИИ И ИНЫЕ ПОощРИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ)

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» в целях поощрения работников за выполненную работу в Университете устанавливаются следующие виды выплат:

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы.

5.1.4. Выплаты за выполнение условий эффективного контракта.

5.1.5. Выплаты за дополнительный объем работы.

5.1.6. Выплаты за увеличение объема работ.

5.1.7. Выплаты за совмещение профессий.

5.1.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.1.9. Иные аналогичные виды выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению ректора Университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Университета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников.

5.3. Размер стимулирующей выплаты и срок ее действия определяются приказом ректора с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

5.4. Порядок расчета размера стимулирующей надбавки в соответствии с критериями оценки результативности и качества работ, устанавливается приказом ректора.

5.5. Стимулирующие выплаты за выполнение условий эффективного контракта устанавливаются на основании положений об эффективном контракте для соответствующих категорий работников.

5.6. Премияльные выплаты могут устанавливаться единовременно, к

¹³ п. 5.11.8. Отраслевого соглашения

¹⁴ абз. 2 п. 7.2.9. Отраслевого соглашения

юбилейным датам, по итогам работы за период.

5.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются по представлению проректора, курирующего деятельность подразделения (руководителя структурного подразделения находящегося в ведении ректора):

5.7.1. для профессорско-преподавательского состава за:

- выполнение административной работы;
- наличие степени ведущих зарубежных университетов;
- наличие отраслевых и государственных наград в сфере образования, науки и спорте;
- выполнение на высоком качественном уровне, обеспечение и руководство выполнением фундаментальных и прикладных научных исследований, а также экспертиз научно-технических разработок и проектов, иных консультационных и/или аналитических услуг;
- подготовку и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- разработку новых лекционных курсов, инновационных методик;
- успешное руководство научной работой студентов, аспирантов Университета, внедрение результатов научных исследований в учебный процесс;
- участие в организации и проведении нового приема в Университет;
- академические и спортивные достижения;
- качество преподавания;
- вклад в развитие международных связей Университета и в подготовку и реализацию международных проектов;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета;
- осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов в размере 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы)¹⁵.

5.7.2. для работников научных подразделений за:

- выполнение административной работы;
- наличие отраслевых и государственных наград в сфере образования и науки;
- увеличение интенсивности работы в связи выполнением и/или руководством выполнения фундаментальных и прикладных научных исследований, а также экспертиз научно-технических разработок и проектов, иных консультационных и/или аналитических услуг, выполнение указанных работ и услуг на высоком качественном уровне;
- участие в организации и проведении нового приема в Университет;
- успешное научное руководство аспирантами, соискателями;

¹⁵ п. 5.11.7. Отраслевого соглашения

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета;
- вклад в развитие международных связей Университета и в подготовку и реализацию международных проектов;
- организация и проведение научных семинаров, конференций, симпозиумов и конгрессов;
- руководство научной работой студентов Университета, внедрение результатов научных исследований в учебный процесс.

5.7.3. для остального персонала за:

- увеличение интенсивности работы;
- сложность и напряженность работы;
- наличие отраслевых и государственных наград в сфере образования, науки и спорта;
- выполнение на высоком качественном уровне, обеспечение и руководство выполнением фундаментальных и прикладных научных исследований, а также экспертиз научно-технических разработок и проектов, экспертиз в сфере экономической, финансовой и другой деятельности, проектов нормативных правовых актов, иных консультационных и/или аналитических услуг;
- обеспечение выполнения приносящей доход деятельности Университета;
- участие в организации и проведении нового приема в Университет;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета;
- качественное выполнение возложенных обязанностей при заключении с Университетом договора о полной материальной ответственности;
- вклад в развитие международных связей Университета и в подготовку и реализацию международных проектов.

5.8. Порядок установления, начисления, условия получения и количественные характеристики оснований стимулирующих выплат, включая премиальные выплаты, устанавливаются приказом ректора.

5.9. Надбавки к должностному окладу за наличие почетных званий, присвоенных работникам Университета:

5.9.1. в размере **2000** рублей:

- надбавка за почетное звание Российской Федерации «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;
- надбавка за почетное звание Российской Федерации «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;
- надбавка за почетное звание Российской Федерации «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- надбавка за почетное звание Российской Федерации «Заслуженный химик Российской Федерации»;
- надбавка за почетное звание Российской Федерации «Заслуженный

работник физической культуры Российской Федерации»;

5.9.2. в размере **1800** рублей:

- надбавка за почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
- надбавка за почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- надбавка за почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- надбавка присвоение Золотого знака отличия Министерства образования и науки Российской Федерации.

5.9.3. Надбавки, установленные решением Ученого Совета Университета:

- надбавка в размере **1800** руб. к должностному окладу за звание «Заслуженный ветеран РХТУ им. Д.И. Менделеева»;
- надбавка в размере 2600 руб. к должностному окладу за звание «Почетный профессор РХТУ им. Д.И. Менделеева»;
- надбавка в размере 50% от базового (должностного) оклада ветеранам Великой Отечественной войны;
- надбавка за звание «Лучший лектор РХТУ им. Д.И. Менделеева» в размере, устанавливаемом приказом Ректора на текущий учебный год;
- надбавка за увеличение объема выполняемых работ в размере 5 000 рублей, выполняющим функции материально ответственных лиц;
- надбавка в размере 25% от базового оклада из бюджетных средств работникам, на которых возложены обязанности заместителей деканов (заместителей директоров институтов);
- надбавка за интенсивность работы в размере 25% от базового оклада из внебюджетных средств работникам, на которых возложены обязанности заместителей деканов (заместителей директоров институтов).

5.9.4. В случае присвоения работнику нескольких званий, выплачивается одна надбавка, размер которой является максимальным. Надбавка ветеранам Великой Отечественной войны выплачивается вне зависимости от наличия иных стимулирующих надбавок.

5.9.5. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Университете. Не входят в систему оплаты труда работников Университета материальная помощь, ссуды, авторские вознаграждения, страховые выплаты и выплаты по договорам гражданско-правового характера, выплаты работникам из сумм грантов российских, международных и иностранных организаций.

6. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ УНИВЕРСИТЕТА

6.1. Штатное расписание Университета утверждается ректором Университета.

6.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании

приказа ректора Университета.

6.3. В Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и другого персонала.

6.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета в соответствии с уставом Университета.

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

6.6. К должностям профессорско-преподавательского состава относятся должности декана факультета, директора института, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

6.7. В штатном расписании Университета указываются должности работников, численность, должностные оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды выплат компенсационного характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях и в сроки, определенные коллективным или трудовым договором. Для обеспечения выплаты заработной платы Университет предлагает работникам перечисление заработной платы на счета в банках, работающих с Университетом в рамках зарплатных проектов.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор Университета на основании письменного заявления работника.

7.2. Из фонда оплаты труда осуществляются выплаты в соответствии с государственными гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

7.3. Ректор Университета имеет право делегировать руководителю филиала Университета полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала.