

«РАССМОТРЕНО»

Профсоюзным комитетом преподавателей и
сотрудников федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Саратовская государственная юридическая академия»

Протокол № 5 от «8» сентября 2015г.

Председатель профкома



В.А. Елистратова

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Саратовская государственная юридическая академия»

« 8 » сентября 2015 года

Профессор



С.Б. Суровов

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФГБОУ ВО
«САРАТОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ»**

САРАТОВ 2015

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия» (далее – Академия и Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основании Единой тарифной по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ, нормативно-правовыми актами Минздравсоцразвития РФ, Минобрнауки РФ, предусматривающими правила оплаты по видам экономической деятельности, в том числе по виду экономической деятельности «Образование», Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству образования и науки РФ, Уставом и коллективным договором Академии.

Профессионально-квалификационные требования к работникам Академии, являющиеся основанием для построения системы оплаты труда, определяются настоящим Положением с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих; профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональных квалификационных групп должностей работников по виду экономической деятельности «Образование»; профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования; профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии; профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации; профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований; профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

2. В соответствии с нормами трудового права РФ настоящим Положением заработная плата каждого работника Академии зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Установление каких-либо предпочтений (преимуществ, привилегий) либо ограничений прав и возможностей работников Академии в области оплаты труда по основаниям, не связанным с деловыми качествами, не допускается (ст.3, 132 ТК РФ).

Работникам Академии предоставляются общие гарантии по оплате труда, предусмотренные международными правовыми актами о труде, ст. 130 и другими нормами ТК РФ.

3. Положение устанавливает систему оплаты труда работников Академии (ст. 129, 135 ТК РФ), включая порядок применения, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе отнесения занимаемых работниками должностей (выполняемых работ) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) (основная тарифная оплата труда); виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера за работу в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных; основания (показатели), размеры (ставки), а также порядок применения выплат стимулирующего характера.

Должности (работы), не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕКС должностей руководителей, специалистов, служащих к аналогичным должностям, работам. Работникам Академии, занимающим соответствующие должности, выполняющим указанные работы устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки оплаты труда по аналогии с предусмотренными ПКГ для должностей (работ) соответствующего уровня.

Основная тарифная оплата труда - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, установленный Академией на основе базового оклада и повышающих коэффициентов, без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы для работников Академии, являющийся основанием исчисления основной оплаты труда – устанавливаемые ректором Академии минимальные оклады (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности

служащего, входящим в соответствующую ПКГ, без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Выплаты компенсационного характера – это доплаты и надбавки к основному тарифному заработку за работу в особых условиях, в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, при отклонении от нормальных условий труда.

Выплаты стимулирующего характера – премии, вознаграждения по итогам работы, доплаты и надбавки и иные стимулирующие выплаты, обусловленные и необусловленные системой оплаты труда.

4. Фонд оплаты труда работников Академии формируется на календарный год исходя из объема субсидии, выделяемой на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Положение предусматривает условия оплаты труда работников из средств субсидии выделяемой на выполнение государственного задания (далее - субсидии или средства субсидии), а также из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства Академии на оплату труда, формируемые за счет средств субсидии, направляются на финансирование системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, включая выплаты стимулирующего характера.

Размер средств, направляемых на финансирование стимулирующих выплат, устанавливается Академией, исходя из установленных настоящим Положением размеров и правил основной тарифной оплаты труда по соответствующим ПКГ, оснований и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. За счет средств субсидии, выделяемой на выполнение государственного задания, производится оплата по должностям, видам работ, предусмотренным штатным расписанием Академии.

Штатное расписание утверждается (изменяется в течение календарного (финансового) года) ректором Академии включает в себя должности научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала, а также профессии (ставки) рабочих.

Труд работников, привлекаемых Академией для выполнения работ, не предусмотренных штатным расписанием, на условиях срочного трудового договора оплачивается за счет средств субсидии и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Положение устанавливает дифференцированные правила оплаты труда работников, относящихся к категории профессорско-преподавательского состава, научных работников, и других категорий работников федерального вуза, предусмотренных действующим законодательством и локальными нормативными актами Академии.

7. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

8. При установлении Правительством РФ в порядке, предусмотренном ст. 144 ТК РФ, базовых ставок (должностных окладов) работников федеральных бюджетных учреждений по ПКГ и (или) при изменении иных, установленных в централизованном порядке, обязательных правил и гарантий по оплате труда, ставки основной оплаты труда работников Академии, размеры стимулирующих и компенсационных выплат подлежат пересмотру в соответствии с федеральными нормами.

Соответствующие изменения и дополнения должны быть внесены в настоящее Положение, а также отражены в условиях трудовых договоров работников (ст. 57, 74 ТК РФ).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором Академии, настоящим Положением.

Договорные условия или распорядительные акты Академии, ее подразделений, ограничивающие права работников в части оплаты их труда, предусмотренной настоящим Положением, признаются недействующими и не подлежат применению с момента их установления (издания).

9. Положением устанавливаются особые правила оплаты труда работников, занятых в Академии на условиях почасовой оплаты труда и работающих по совместительству.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени (объему выполненной работы).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

Условия оплаты труда, установленные настоящим Положением не применяются к лицам, выполняющим педагогическую или иную работу (оказывающим услуги) на основании соглашений гражданско-правового характера.

10. Все локальные нормативные акты Академии, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников Академии.

11. Действие Положения с учетом оговоренных в нем особенностей применяется в отношении работников всех структурных подразделений Академии и филиалов.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

12. Размеры, порядок и условия основной (тарифной) оплаты труда.

12.1. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов, служащих, окладов, ставок заработной платы рабочих устанавливаются ректором Академии на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности, качества и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок основной (тарифной) оплаты труда работников Академии устанавливаются, исходя из минимальных окладов (должностных окладов) ставок по соответствующим профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к окладу, ставке по должностям руководителей, специалистов служащих, профессиям рабочих.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок основной (тарифной) оплаты труда работников Академии не могут быть ниже устанавливаемых ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 №82-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями.

Заработная плата работников Академии не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ст. 144 ТК РФ), оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих федеральных базовых окладов (базовых должностных окладов).

Последующая корректировка размеров основного (тарифного) заработка работников Академии в сторону повышения производится на основе расчетов в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

12.2. Оклад (должностной оклад), ставка работника Академии определяется на основании базового размера основного тарифного заработка и соответствующего повышающего коэффициента.

Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (должностным окладам), ставкам могут быть установлены в качестве общего правила по должностям или видам работ (профессиям).

Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (должностным окладам), ставкам по соответствующим ПКГ определяются на основе дифференциации должностей, профессий, включаемых в штатное расписание Академии в соответствии с Типовыми должностями, соответствующими уставным целям деятельности Академии и требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Академии без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, соответствующих той или иной ПКГ.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (ставке) по соответствующим ПКГ при исчислении основной (тарифной) оплаты труда могут быть установлены работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Академии и других показателей труда.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к базовому окладу (ставке) по соответствующим ПКГ не применяется к должностному окладу ректора Академии и окладам (должностным окладам) других работников Академии, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу ректора.

12.3. При недостатке средств субсидии на выполнение госзадания ректор Академии, руководитель филиала или иного обособленного структурного подразделения может устанавливать в штатном расписании оклады (должностные оклады), ставки оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов, финансируемых за счет средств от приносящей доход деятельности.

12.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок основной (тарифной) оплаты труда работников Академии по должностям руководителей, специалистов, служащих, профессиям рабочих с учетом соответствующих повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с **Приложением №1** к настоящему Положению.

12.5. Размер основной (тарифной) заработной платы работников в соответствии с порядком, предусмотренным настоящим Положением, определяется пропорционально установленному для него объема выполняемой работы в соответствии распределением учебной и (или) иной нагрузки, установленным рабочим временем и иными нормативами труда.

Объем выполняемой работы и соответствующая ему ставка оплаты труда устанавливаются решением кафедры, штатным расписанием Академии (структурного подразделения Академии), иными локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) ректора Академии, руководителей структурных подразделений Академии и трудовым договором.

13. Компенсационные выплаты (выплаты компенсационного характера, надбавки и доплаты компенсационного характера) и критерии оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

13.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

13. 2. К выплатам компенсационного характера относится оплата труда в особых условиях (ст. 146 ТК РФ, приложение №1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007г. № 822) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

13.3. Выплаты компенсационного характера работникам (рабочим) Академии, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147,148 ТК РФ.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками, установленными для работ в нормальных условиях труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

13.4. С целью установления наличия и характера особых условий труда, являющихся основанием применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях академией проводится специальная оценка условий труда на рабочих местах.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место относится к 1 или 2 классам (оптимальные или допустимые условия труда), то осуществление указанной выплаты не производится.

Доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

13.5. Размеры и порядок установления доплат компенсационного характера рабочим за условия труда определяются в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядок применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным Постановлением ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 г. № 387/22-78.

Если при проведении специальной оценки условий труда рабочее место относится к 3 или 4 классам (вредные или опасные условия труда), то порядок предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда определяются в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ. Доплаты за условия труда производятся на рабочих местах, на которых выполняются работы, предусмотренные отраслевым перечнем работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, в процентах к тарифной ставке (окладу) в следующих размерах:

на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов.

Специальная оценка условий труда на рабочих местах проводится в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

13.6. 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 (приложение №1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007г. № 822)), производятся в

размерах и порядке, предусмотренных ст.ст. 149-157 ТК РФ. При расчете стоимости часа сверхурочной работы показатель «количество рабочих часов за месяц» определяется как годовое количество часов по календарю : 12.

Размеры и условия оплаты труда при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемой работы определяются соглашением сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ) и оформляются приказом полномочного руководителя.

При установлении доплаты за совмещение профессий (должностей) учитываются положения, предусмотренные ст. 60.2 ТК РФ.

На установление доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ может быть использована вся экономия фонда заработной платы, полученная от высвобождения численности работников по сравнению с межотраслевыми и отраслевыми нормативами численности, штатами, утвержденными на основании типовых штатов, нормами обслуживания, нормами выработки (времени), а также нормативами (штатными нормативами) и нормами трудовых затрат.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. №554).

Работникам сторожевой охраны доплаты за работу в ночное время производятся в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада) (постановление ГКТ СССР №313 и Секретариата ВЦСПС №14-9 от 6 августа 1990 г.). Указанные доплаты работникам охраны вводятся за счет и в пределах фонда заработной платы (фонда оплаты труда).

13. 7. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам, занятым соответствующими видами работ в соответствии со ст. 21 Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» и Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 г. № 573 (ред. от 06.06.2008г.) "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке за работу со сведениями, имеющими степень секретности "особой важности", составляет 50 - 75 %, имеющими степень секретности "совершенно секретно", - 30 – 50 %, имеющими степень секретности "секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10 – 15%, без проведения проверочных мероприятий, - 5 – 10%.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного фонда оплаты труда.

Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом ректора Академии. Ректору Академии надбавки устанавливаются Министерством образования и науки РФ.

Выплачивается ежемесячно.

Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, не выплачивается:

лицам, в отношении которых допуск прекращен;

лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;

лицам, освобожденным приказом ректора от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну.

14. Стимулирующие выплаты (надбавки и доплаты стимулирующего характера).

14.1. Стимулирующие выплаты работникам Академии являются частью оплаты их труда и учитываются в составе заработка работника в соответствии с законодательством о труде, о социальном обеспечении работников и налоговым законодательством РФ.

Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам Академии сверх оклада (должностного оклада), ставки за квалификацию, добросовестное, инициативное и своевременное выполнение обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также за выполнение иных работ, не входящих в трудовую функцию данного работника.

Основными началами правового регулирования выплат стимулирующего характера, определяющими содержание настоящего Положения, являются:

- равная оплата за труд равной ценности;*
- справедливое дополнительное вознаграждение;*
- адекватная материальная оценка труда работника;*
- стимулирование показателей труда, не учтенных или не в полной мере учитываемых в основном тарифном заработке;*
- единая система стимулирования труда по категориям персонала, профессиональным группам, видам выполняемых работ и условий в которых она выполняется;*
- приоритетное стимулирование труда научно-педагогических работников;*
- дифференциация материального стимулирования труда в зависимости от объективных показателей труда работника;*
- сочетание единоначалия и коллегиальности при принятии решений о единовременном поощрении работников.*

14.2. Порядок и условия применения стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий и других), финансируемых за счет средств субсидий на выполнение госзаказа, устанавливаются законами РФ и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Порядок и условия применения стимулирующих выплат, установленных для работников Академии федеральными нормативными правовыми актами и финансируемых из бюджета РФ, могут быть пересмотрены настоящим Положением в сторону улучшения положения работников при наличии соответствующих финансовых возможностей Академии.

Дополнительные по отношению к федеральным правилам стимулирующие выплаты работникам Академии финансируются из средств Академии, полученных от иной приносящей доход деятельности в соответствии с Общими положениями настоящего Положения и индивидуальными распорядительными актами ректора Академии.

В случае установления федеральным законодательством или коллективными соглашениями по социально-трудовым отношениям (федеральными отраслевыми) правил материального стимулирования труда работников Академии, улучшающих их положение по сравнению с настоящим Положением, применяются нормы федеральных нормативных правовых актов и (или) соответствующие условия отраслевых тарифных соглашений.

14.3. Условия и порядок материального стимулирования труда ректора Академии, его заместителей и главного бухгалтера определяются нормами ТК РФ, нормативными актами Минздравсоцразвития РФ, Министерством образования и науки РФ, настоящим Положением, в соответствии с Положением о статусе ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения Российской Федерации федерального подчинения и определяются заключенными трудовыми договорами.

14.4. В части, не предусмотренной настоящим Положением, вопросы материального стимулирования отдельных сторон труда работников Академии, могут устанавливаться иными локальными нормативными актами Академии, а также приказами, распоряжениями ректора Академии, иных представителей Академии, ее структурных подразделений.

14.5. Предусмотренные настоящим Положением выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с нормами ТК РФ, а также с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях".

14.6. В целях материального стимулирования труда работников в Академии устанавливаются следующие группы выплат:

- по итогам работы;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Применяемый в Академии круг выплат в рамках каждой из указанных выше групп устанавливается с учетом наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных законодательством РФ. Такие выплаты должны отвечать уставным задачам Академии, а также показателям оценки эффективности работы Академии, устанавливаемым Министерством образования и науки РФ.

14.7. Размеры стимулирующих выплат, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются в абсолютных величинах или в процентном отношении к минимальным окладам (ставка) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться, как в процентах к базовому окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работника, кратно базовому окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

14.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора Академии в пределах утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности за счет средств субсидии на оплату труда работников Академии, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Академией на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Академии, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям ректора, - по представлению заместителей ректора;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Академия в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера.

14.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников либо в трудовом договоре делается ссылка на настоящее Положение, устанавливающее правила стимулирования труда конкретного работника (группы работников) за те или иные показатели.

14.10. Внутренние совместители, а также другие работники Академии, выполняющие дополнительные обязанности, не являющиеся совместительством или работающие на условиях почасовой оплаты труда, договоров об оказании услуг, получают стимулирующие выплаты только за работу по основному трудовому договору. Внутренним и внешним совместителям стимулирующие выплаты могут быть установлены в исключительных случаях.

15. Стимулирующие выплаты работникам Академии по итогам работы.

15.1. Вознаграждения по итогам проведения набора студентов и итогам учебной работы (образовательной деятельности) в учебном семестре.

В целях материального стимулирования активной, творческой и добросовестной, высоко результативной работы по организации, обеспечению и проведению ежегодного набора студентов, а также по итогам учебной работы в течение предшествующего выплате вознаграждения учебного семестра в Академии устанавливается индивидуальное вознаграждение работников, принимавших активное участие в мероприятиях по набору студентов и внесших особый вклад в образовательную деятельность Академии в течение семестра.

15.1.1. Вознаграждение устанавливается Академией в форме **единовременных стимулирующих выплат** на основании настоящего Положения.

Выплата осуществляется в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности, как из средств субсидии, так и за счет средств от приносящей доход деятельности Академии, соответствующих внебюджетных средств подразделений Академии и включается в фонд оплаты труда.

15.1.2. **Вознаграждения по итогам проведения набора студентов.** Начисляется и выплачивается работникам Академии, принимавшим непосредственное и активное участие в проведении агитационной и профориентационной работы с абитуриентами, централизованного абитуриентского тестирования, Единого государственного экзамена, вступительных испытаний, обеспечивающих прием и оформление документов поступающих, выполнявших иную техническую, организационную, информационную работу по проведению набора студентов во всех учебных подразделениях Академии.

Выплачивается ежегодно по итогам приема студентов в октябре - ноябре текущего календарного года.

Размер вознаграждения устанавливается в абсолютных цифрах.

Минимальный размер вознаграждения - 1000 рублей. Максимальный размер вознаграждения не ограничивается и определяется ректором Академии, руководителем обособленного подразделения по согласованию с ректором Академии в зависимости от индивидуальных результатов, показателей труда работника.

Оформляется приказом ректора (руководителя обособленного подразделения) на основании мотивированного представления ответственного секретаря приемной комиссии (отборочной комиссии подразделения) по согласованию с главным бухгалтером.

К работникам, участвовавшим в приеме студентов, но уволившимся до момента его начисления и выплаты, данное вознаграждение не применяется.

15.1.3. Вознаграждение по итогам учебной работы (образовательной деятельности) в предшествующем семестре (учебном году).

Применяется в отношении работников Академии, обеспечивших эффективную учебную работу Академии в предшествовавшем семестре (учебном году). Поощряются научно-педагогические работники, которые высоко профессионально и эффективно исполняли свои преподавательские и воспитательные обязанности, а также иные работники всех категорий персонала, внесшие особый вклад в материально-техническое, финансовое, организационное, информационное, научное обеспечение учебного процесса.

Выплачивается по итогам работы в предшествующем семестре (учебном году) соответственно в марте и сентябре календарного года. Размер вознаграждения устанавливается в абсолютных цифрах.

Минимальный размер вознаграждения для сотрудников Академии - 1000 рублей.

Минимальный размер вознаграждения для работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников и других работников, непосредственно занятых в учебном процессе Академии (выполняющих учебную, учебно-методическую, научную работу) - 2000 рублей. Максимальный размер вознаграждения не ограничивается и определяется ректором Академии в зависимости от индивидуальных результатов, показателей труда работника.

Оформляется приказом, распоряжением ректора на основании мотивированного представления руководителей кафедр, институтов, служб, отделов и иных подразделений Академии по согласованию с главным бухгалтером.

Применяется к работникам, проработавшим полный семестр. По решению ректора может быть назначено и лицам, не проработавшим полного семестра, но внесшим существенный вклад в деятельность Академии за соответствующий период работы.

К работникам, уволившимся до момента его начисления и выплаты, данное вознаграждение не применяется.

16. Стимулирующие выплаты за квалификацию, профессиональное мастерство, особые достижения в труде, образцовое качество выполняемых работ

16.1. Ежемесячные должностные надбавки.

Ежемесячные должностные надбавки и доплаты устанавливаются Академией на основании норм действующего федерального законодательства, а также самостоятельно (дополнительно к выплатам, установленным законом) в пределах имеющихся средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности, включаются в фонд оплаты труда плана финансово-хозяйственной деятельности, учитываются при исчислении среднего заработка и страховых взносов.

16.1.1. Ежемесячные надбавки и доплаты за ученую степень, и должностные надбавки .

В соответствии с ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. с 01.09.2013г. надбавки за ученую степень и по должностям научно-педагогических работников, действующие до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, включаются в должностные оклады.

16.2. Надбавки и доплаты стимулирующего характера работникам Академии, имеющим отраслевые награды, за профессиональное мастерство в связи с присвоением специальных званий, классов, категорий, награждением государственными наградами.

Надбавки и доплаты стимулирующего характера работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) награды, за профессиональное мастерство в связи с присвоением специальных званий, классов, категорий, награждением государственными и ведомственными наградами (далее - **квалификационные стимулирующие доплаты**) устанавливаются Академией самостоятельно и на основании централизованных положений о соответствующих наградах, званиях, классах, категориях.

Финансируются из бюджетных и внебюджетных средств Академии, учитываются планом финансово-хозяйственной деятельности, включаются в фонд оплаты труда и учитываются при исчислении среднего заработка и единого социального налога.

Начисляются и выплачиваются ежемесячно одновременно с основной заработной платой за соответствующий месяц.

16.2.1. Ежемесячные надбавки лицам, имеющим отраслевые награды, за профессиональное мастерство в связи с присвоением специальных званий, классов, категорий.

Начисляется ежемесячно и выплачивается одновременно с основной оплатой труда.

В Академии устанавливаются в процентах к базовому окладу (должностному окладу), предусмотренных настоящим Положением без учета повышающих коэффициентов работникам, имеющим звание (награжденным нагрудными знаками) следующие надбавки (доплаты):

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» - 20%;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»- 20% (лицам, работающим в подразделениях среднего профессионального образования Академии);

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»- 20% (лицам, работающим в научных подразделениях Академии);

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»- 20% (работникам из числа ППС, научным работникам);

специальные почетные звания и нагрудные знаки за службу в органах (подразделениях) Прокуратуры РФ, МВД РФ, МЮ РФ – 20% (лицам, работающим в должностях ППС и управленческого персонала Академии);

«Мастер спорта СССР» и «Мастер спорта Российской Федерации» – 10% (работникам кафедры физического воспитания, осуществляющим спортивную подготовку студентов);

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» – 20%;

водителям Академии, имеющим в водительском удостоверении отметки о категориях: «В» «С» «Д» и «Е» - 20%; «В» «С» и «Е» либо «В» «С» «Д», «Д» («Д» и «Е») – 10 и 15% соответственно.

Работникам, имеющим одновременно право на две или более из числа указанных выше наставок за профессиональное мастерство, выплачивается одна из них, установленная в большем размере.

Устанавливаются без ограничения сроком или на срок, определяемый приказом ректора Академии.

Прекращаются в связи с истечением срока выплаты. Отменяются или изменяются в связи с лишением Работника специального звания либо в связи с прекращением работы, дающей в соответствии настоящим Положением право на надбавку, а также при существенном снижении качества работы.

Включается в подсчет среднего заработка и учитывается при исчислении пенсии и иных социальных выплат.

16.2.2. Ежемесячные надбавки (доплаты) в связи награждением государственными наградами.

Начисляется ежемесячно и выплачивается одновременно с основной оплатой труда.

Работникам Академии, награжденным Государственными наградами СССР и Российской Федерации в связи с профессиональной деятельностью в сфере образования, науки, культуры, спорта и других областях устанавливаются следующие надбавки **в процентах от базового оклада (должностного оклада), ставки работника**, предусмотренных настоящим Положением без учета повышающих коэффициентов:

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»- 40%;

«Заслуженный юрист Российской Федерации» - 40%;

«Заслуженный деятель науки Российской Федерации» - 40%;

«Заслуженный деятель культуры Российской Федерации» - 40%;

«Заслуженный тренер Российской Федерации» – 40% (работникам, занятым педагогической работой в Академии);

«Заслуженный строитель Российской Федерации» - 40%;

лицам, награжденным орденами и медалями в связи с профессиональной деятельностью в образовательных и (или) научных подразделениях Академии – 15%;

лицам, награжденным орденами и медалями в связи с профессиональной деятельностью в других образовательных и (или) научных учреждениях – 10%;

лицам, награжденным иными государственными наградами, в том числе наградами субъектов Российской Федерации в связи с профессиональной деятельностью в сфере образования – 10%.

Работникам, имеющим одновременно право на две или более из числа указанных выше надбавок за государственные награды, выплачивается одна из них, установленная в большем размере.

Устанавливаются ректором Академии при приеме на работу или в период действия трудового договора. Срок применения не ограничивается. Прекращаются в связи с лишением государственных наград. Изменяются или отменяются в связи со значительным ухудшением качества профессиональной деятельности.

Включается в подсчет среднего заработка и учитывается при исчислении пенсии и иных социальных выплат.

17. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и за работу с конфиденциальной информацией.

17.1. Надбавки и доплаты стимулирующего характера за высокое качество исполнения трудовых обязанностей, выполнение особо важных и ответственных работ.

Надбавки и доплаты за высокое качество, интенсивность исполнения трудовых обязанностей, выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются Академией самостоятельно в форме **ежемесячных** либо **единовременных** стимулирующих выплат на основании настоящего Положения. Финансируются из средств субсидии и средств Академии, полученных от приносящей доход деятельности. Учитываются планом финансово-хозяйственной деятельности, включаются в фонд оплаты труда. Ежемесячные выплаты учитываются при исчислении среднего заработка и единого социального налога.

17.1.1. Ежемесячные надбавки и доплаты стимулирующего характера за высокое качество, интенсивность исполнения трудовых обязанностей, выполнение особо важных и ответственных работ.

Устанавливаются работникам Академии приказом ректора Академии в период выполнения соответствующих работ на срок их исполнения или на иной (календарный) период трудовой деятельности работника в зависимости **от следующих показателей труда:**

интенсивность работы при выполнении обязанностей заведующего кафедрой, декана, директора института, руководителя иного подразделения Академии, а также за интенсивность выполнения работ иными работниками Академии на период их выполнения;

срочность и повышенное в сравнении с обычными квалификационными требованиями качество выполнения работ, выполнение важных (особо важных) и ответственных работ по осуществлению деятельности и в интересах Академии и (или) структурного подразделения, в котором занят работник;

высокое качество и производительность научного или иного труда, включая написание учебников, монографий, учебных и учебно-методических материалов, инновационные разработки, работы по обслуживанию и организации учебного процесса, материально-техническому и иному обеспечению деятельности Академии, ее подразделений;

высокие показатели по подготовке научных кадров высшей квалификации;

эффективная воспитательная работа;

знание и эффективное применение информационных технологий, новой техники, прогрессивных инновационных методов образовательной и (или) научной деятельности.

Размер надбавки за высокое качество исполнения трудовых обязанностей уславливается в абсолютных цифрах или исходя из имеющихся средств на цели стимулирования указанных показателей труда. Конкретный размер определяется индивидуально в зависимости от указанных выше показателей труда работника.

Выплаты стимулирующего характера работникам из числа профессорско-преподавательского состава устанавливаются на срок не более 1 (одного) учебного года, иным работникам – на срок не более 1 (одного) календарного года. Выплата может быть изменена, продлена или отменена приказом ректора Академии на основании представления руководителя структурного подразделения при изменении характера, качества работы или в зависимости от иных позитивных или негативных результатов деятельности работника.

Для определения качества работы в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» определяются показатели и критерии оценки эффективности деятельности каждого работника. Для работников из числа ППС могут быть использованы результаты балльно-рейтинговой системы оценки учебной, научной, учебно-методической, профориентационной или иной профессиональной деятельности. Критерии оценки эффективности работника утверждаются ежегодно не позднее 01 сентября по результатам предшествующего учебного года.

17.1.2. Ежемесячная стимулирующая надбавка работникам из числа профессорско-преподавательского состава Академии за интенсивность учебной, учебно-методической, научной работы.

Надбавка за достижения в научно-педагогической деятельности определяется в коэффициентах эффективности по отдельным должностям ППС, в зависимости от квалификационного уровня занимаемой работником должности и повышающего коэффициента.

Размер надбавки устанавливается ежегодно приказом ректора Академии исходя из имеющихся финансовых возможностей.

Лицам, работающим в Академии по основному месту работы на часть ставки, надбавка устанавливается пропорционально предусмотренной приказом о приеме на работу и трудовым договором степени занятости.

Работающим сверх ставки по основной работе на условиях внутреннего совместительства размер надбавки за дополнительную работу не увеличивается.

Лицам из числа ППС, работающим сверх установленного Академией норматива учебных часов за ставку по основной должности профессорско-преподавательского состава или при работе по совместительству (из расчета 900 часов годовой учебной нагрузки) помимо предусмотренных настоящим пунктом надбавок, устанавливается дополнительная надбавка в размере, пропорциональном увеличению количества часов учебной нагрузки на данный учебный год в сравнении с нормативом учебной нагрузки по занимаемой должности.

17.1.3. Единовременные надбавки и доплаты стимулирующего характера за высокое качество исполнения трудовых обязанностей

Начисляются и выплачиваются по показателям труда работников Академии, указанным в пункте 17.1.1 настоящего Положения одновременно с заработком за соответствующий календарный месяц на основании индивидуальных результатов труда работника за данный месяц, указанных в представлении непосредственного руководителя данного работника.

Выплачиваются из средств субсидии и средств Академии от приносящей доход деятельности, учитываются планом финансово-хозяйственной деятельности, включаются в фонд оплаты труда.

Размеры единовременных надбавок определяются ректором Академии и предельными размерами не ограничиваются. Оформляются приказом ректора Академии и учитываются при исчислении среднего заработка и единого социального налога.

Ввиду отсутствия у работника субъективного права на получение данной поощрительной выплаты, решения непосредственного руководителя работника и (или) ректора Академии по поводу ее не применения обжалованию не подлежат.

17.1.4. Единовременные поощрительные выплаты (единовременное премирование) за особые достижения в научной, учебной работе и иные достижения в труде

В целях обеспечения материальной заинтересованности преподавателей и сотрудников Академии в улучшении отдельных сторон или показателей труда работники могут материально поощряться единовременными премиальными выплатами за

индивидуальные достижения в труде. Премирование работников устанавливается Академией в форме **единовременных стимулирующих выплат** на основании настоящего Положения.

Финансируются из бюджетных средств Академии и средств от приносящей доход деятельности, учитываются планом финансово-хозяйственной деятельности, включаются в фонд оплаты труда.

Основанием единовременного премирования работников Академии за достижения в научной деятельности являются:

- успешная и в установленный срок защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук – в размере 25000 рублей;
- успешная и в установленный срок защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук – в размере 50000 рублей;
- успешная досрочная защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук – в размере 100000 рублей;
- успешная защита диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук по истечении установленных законом сроков подготовки диссертации – размер премии устанавливается ректором Академии, но не менее 15000 рублей за защиту кандидатской и 20000 рублей за защиту докторской диссертации;
- присвоение ученого звания академика, профессора, доцента по специальности – соответственно в размере 6000, 4000 и 2000 рублей.

Успешной считается защита диссертации после присуждения соответствующей степени Высшей аттестационной коллегией Минобрнауки РФ. Присвоение ученого звания подтверждается аттестатом установленной формы.

Указанные выше единовременные премии выплачиваются работникам из числа профессорско-преподавательского состава, научно-педагогическим работникам и сотрудникам Академии, занятым на соответствующих должностях по трудовому договору об основной работе. Трудовым договором может быть обусловлена обязанность работника, получившего такую единовременную премию отработать в Академии определенный срок либо возратить Академии соответствующую сумму пропорционально времени работы в должностях научно-педагогических работников с момента получения премии за защиту диссертации.

Основанием единовременного индивидуального или коллективного премирования за особые достижения в учебной работе (образовательной деятельности) также являются:

- издание автором, коллективом авторов из числа работников Академии учебника с грифом федерального органа управления образованием - в размере 10000 рублей;
- издание автором, коллективом авторов из числа работников Академии учебного пособия с грифом федерального органа управления образованием – в размере 6000 рублей;
- руководство научным студенческим кружком в течение полного учебного года – в размере 5000 рублей. Начисляется и выплачивается по окончании учебного года в соответствии с приказом ректора Академии.

Количество членов научного кружка должно быть не менее 20 человек. Деятельность кружка подтверждается протоколами заседаний и материалами подготовленных докладов, выступлений, иных студенческих работ.

Единовременное премирование за достижения в труде производится по приказу ректора Академии, на основании мотивированных представлений руководителей соответствующего структурного подразделения, соответствующих служб, отделов, управлений Академии по согласованию с главным бухгалтером.

Величина единовременной премии устанавливается в приказе ректора в размерах, предусмотренных настоящим пунктом.

17.1.5. Единовременные поощрительные премии на основании общей оценки результатов работы.

Премирование работников устанавливается Академией в форме **единовременных стимулирующих выплат** на основании настоящего Положения.

Финансируются из средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности, учитываются планом финансово-хозяйственной деятельности. Работники Академии в связи с юбилейными датами при условии долголетья (не менее 10 лет) и безупречной работы в Академии по основному месту, поощряются работодателем единовременной премией в размере одного месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки).

Единовременные премии работникам могут выплачиваться по приказу ректора Академии на основании общей объективной оценки деловых качеств работника и показателей его труда в предшествующий период в связи со следующими обстоятельствами:

- юбилейная дата Академии;
- юбилейная дата работника (бывшего работника) Академии (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90 лет);
- иное торжественное и знаменательное событие в жизни Академии и (или) работника Академии;
- применение к работнику Академии мер нематериального поощрения (объявление благодарности, помещение на Доску почета, награждение грамотой и другие, установленные законом и (или) Правилами внутреннего распорядка Академии);
- награждение работника Академии отраслевыми, региональными или иными государственными наградами;
- участие в деятельности, не входящей в трудовую функцию работника, но являющейся частью уставной деятельности Академии (нормотворчество, экспертная работа, рецензирование правовых и других материалов, консультационная деятельность, представительство Академии, научное и (или) иное сотрудничество с другими учреждениями, организациями, правоохранительными, законодательными органами, органами государственной власти и местного самоуправления, общественными объединениями и т.д.);
- разработка локальных правовых документов и иных документов, материалов для Академии, ее подразделений и (или) по заданию государственных органов (Минобрнауки РФ и др.);
- активное участие в работе по оказанию дополнительных образовательных услуг, переобучению кадров и повышению квалификации специалистов.

Единовременная поощрительная премия по указанным выше основаниям устанавливается приказом по согласованию с главным бухгалтером. Величина данной премии предельными размерами не ограничивается.

Начисляется и выплачивается по итогам события, периода, с которым связана выплата.

Единовременные премии в связи с юбилейными датами, торжественными событиями выплачиваются, как правило, в день наступления соответствующей даты или события, кроме случаев, когда такая возможность по объективным причинам отсутствует.

17.1.6. Стимулирующие выплаты по итогам конкурсов, смотров, соревнований.

Основаниями **единовременного либо ежемесячного материального стимулирования** за счет средств субсидии и средств Академии от приносящей доход деятельности являются.

Для начисления единовременных премий:

итоги конкурса на лучшую учебно-методическую работу (учебник, учебное пособие, практикум, программу, рабочий план);

итоги конкурса на лучший методический кабинет;

итоги участия работников Академии в культурно-массовой и (или) спортивной работе, профсоюзной работе.

по итогам участия в иных мероприятиях в рамках Академии, Саратовской области, Российской Федерации.

Для начисления ежемесячных надбавок к базовому окладу (должностному окладу), ставке:

итоги конкурса «Лучший куратор института» (ежемесячная надбавка устанавливается и пересматривается ежегодно, утверждается ректором Академии). Устанавливается без учета других надбавок и доплат, на период следующего учебного года.

Устанавливаются лицам, продолжающим кураторскую работу в год выплаты соответствующей надбавки. Могут быть изменены или отменены приказом ректора Академии по результатам исполнения кураторских обязанностей в текущем учебном году. Регламентируются также Положением о кураторах студенческих групп и Положением о конкурсе кураторов студенческих групп.

Назначается приказом ректора по представлению руководителей подразделений Академии, Управления воспитательной работы, кафедр, спортивных и иных организаций, государственных органов, профсоюзных комитетов Академии и институтов Академии.

17.1.7. Стимулирующие выплаты за активное участие в управлении Академией и развитие международного межвузовского сотрудничества применяются в форме **единовременных премий** из средств Академии от приносящей доход деятельности:

за активное участие в работе Ученого совета, иных советов Академии и советов институтов Академии, иных коллегиальных органах управления;

за развитие международного и межвузовского научного и учебного сотрудничества;

Величина единовременных выплат устанавливается ректором по согласованию с главным бухгалтером в соответствии с финансовыми возможностями Академии.

Оформляются приказом ректора Академии.

17.1.8. Единовременная поощрительная премия при наличии экономии по фонду оплаты труда.

При наличии экономии по фонду оплаты труда, сформированному за счет средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности за соответствующий период года, работники Академии могут единовременно премироваться приказом ректора по представлению главного бухгалтера.

Величина данной премии определяется в зависимости от суммы экономии фонда оплаты труда, направляемой на цели материального стимулирования, и предельными размерами не ограничивается.

Начисляется и выплачивается по итогам периода, с которым связана выплата.

17.2. За работу с конфиденциальной информацией (со сведениями, составляющими государственную, служебную тайну, а также являющимися персональными данными граждан (работников)).

17.2.1. Работникам структурных подразделений Академии по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к базовому окладу (тарифной ставке) устанавливается приказом ректора Академии **ежемесячная** процентная надбавка к базовому окладу (ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях:

при стаже от 1 до 5 лет -10%;

при стаже от 5 до 10 лет -15%;

при стаже от 10 и выше лет – 20%.

17.2.2. Работникам Академии, допущенным в соответствии с трудовым договором и (или) приказом ректора Академии к работе со служебной тайной, иной охраняемой законом тайной, включая персональные данные работников, устанавливается **ежемесячная** надбавка к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов в размере 10%.

Перечень сведений, составляющих служебную тайну, определяется приказом ректора Академии, если данный вид сведений не отнесен к служебной тайне нормами действующего федерального законодательства.

Персональные данные граждан (работников) составляют охраняемую законом тайну в соответствии с нормами ТК РФ, ГК РФ, Федеральным законом «О персональных данных», Федеральным законом «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», локальным актом Академии о защите персональных данных.

Надбавка устанавливается ректором Академии при приеме на работу или в период действия трудового договора.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими служебную тайну, или с персональными данными устанавливается на все время фактической работы с такого рода сведениями.

Начисляется и выплачивается ежемесячно (за неполный месяц - пропорционально времени работы со сведениями, составляющими служебную тайну, персональные данные) одновременно с основной заработной платой.

Она может быть снижена или повышена в период ее применения по показателям профессиональной деятельности. Прекращается в связи с прекращением или запрещением допуска к служебной тайне, персональным данным работников, переходом на другую работу, не связанную с обслуживанием соответствующих сведений.

18. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

18.1. Вознаграждение за непрерывный стаж работы в Академии.

В целях материального стимулирования многолетней и добросовестной работы в Академии устанавливается вознаграждение за непрерывный стаж работы в Академии (надбавка за выслугу лет).

Вознаграждение устанавливается в форме **единовременной надбавки за стаж работы** на основании настоящего Положения.

Финансируется из средств Академии от приносящей доход деятельности, обособленных внебюджетных средств подразделений Академии, учитывается планом финансово-хозяйственной деятельности, включается в фонд оплаты труда

Начисляется единовременно по итогам финансово-хозяйственного года и выплачивается в четвертом квартале текущего года.

Расчетной датой является 31 декабря предшествующего году выплаты календарного года.

Вознаграждение исчисляется в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы по единой шкале и дифференцируется в зависимости от категорий работников в соответствии с утвержденными ректором коэффициентами от должностного оклада..

В стаж, дающий право на соответствующее вознаграждение включается все время непрерывной работы на соответствующих должностях (работах) (включая период отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком, а также время иных установленных законом и локальными актами Академии отпусков).

В случае увольнения по любым виновным основаниям стаж, дающий право на такое вознаграждение прерывается. В случае увольнения по основаниям, не связанным с виной работника, стаж, дающий право на вознаграждение, сохраняется при поступлении на работу в Академию в течение трех календарных месяцев со дня увольнения. Независимо от длительности перерыва в работе

сохраняется стаж при поступлении на работу после увольнения в связи с уходом из Академии на пенсию, а также в случае восстановления незаконно уволенного работника по решению суда.

Стаж исчисляется по всем подразделениям Академии на основании приказов по кадровому составу и записей в трудовых книжках работников, иных документов о работе в Академии.

В стаж, дающий право на вознаграждение, включается все время непрерывной работы в Саратовском юридическом институте им. Д.И. Курского.

Учет стажа, дающего право на вознаграждение за стаж работы в Академии, возлагается на управление кадров Академии и кадровые службы (отделы), отдельных работников, осуществляющих кадровое делопроизводство в ее обособленных подразделениях.

Кадровая служба Академии, структурного подразделения представляет в расчетную часть сведения о непрерывном стаже работников, имеющих право на вознаграждение до 30 июня текущего календарного года.

Для установления и подтверждения трудового стажа, дающего право на данное вознаграждение, в Академии может быть создана Комиссия из представителей работодателя, кадровой службы и представителей первичной профсоюзной организации работников Академии.

В случае увольнения работника до момента фактической выплаты вознаграждения, оно начисляется и выплачивается ему при увольнении по инициативе работника по причинам, исключающим возможность продолжения трудовых отношений (болезнь, подтвержденная медицинским заключением, инвалидность, выход на пенсию по старости). При увольнении до момента выплаты по иным основаниям, вознаграждение не выплачивается.

Размер вознаграждения может быть уменьшен или вознаграждение не начисляется в случае: совершения в течение календарного года, предшествующего выплате вознаграждения, дисциплинарного проступка, в том числе нарушения норм педагогической этики, независимо от факта привлечения или не привлечения виновного работника к дисциплинарной или иной ответственности.

Уменьшение размера вознаграждения или лишение работника права на его получение оформляется приказом ректора Академии на основании представлений непосредственных руководителей, руководителей структурных подразделений, кадровой службы, Учебно-методического управления и должностных лиц иных служб и подразделений Академии. Соответствующие представления вносятся уполномоченными лицами не менее чем за одну календарную неделю до планируемой даты выплаты вознаграждения.

Решение об уменьшении размера и (или) лишении вознаграждения также может быть принято ректором по своей инициативе.

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ (РЕКТОРА) АКАДЕМИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

19. Заработная плата ректора Академии, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

19.1. Должностной оклад руководителя (ректора) Академии определяется трудовым договором, заключенным с Министерством образования и науки РФ в соответствии со ст. 145 ТК РФ и иными нормативными актами, определяющими статус ректора федерального высшего учебного заведения, находящегося в ведении Министерства образования и науки РФ.

Размер должностного оклада ректора Академии в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Академии, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

19.2. К основному персоналу Академии относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана Академия.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для исчисления должностного оклада ректора Академии установлен приказом Министерства образования и науки РФ от 18.08.2008г. № 239.

Основной персонал Академии для расчета должностного оклада ректора образуют следующие категории работников, Академии:

- Главный научный сотрудник
- Ведущий научный сотрудник
- Старший научный сотрудник
- Научный сотрудник
- Доцент
- Профессор
- Старший преподаватель
- Методист

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора Академии установлен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008 г. № 167Н "Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

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

Министерство образования и науки РФ устанавливает ректору Академии выплаты стимулирующего характера.

Премирование ректора Академии осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет ассигнований федерального бюджета централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к его трудовому договору.

19.4. Размеры окладов заместителей ректора Академии, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

Заместителям ректора, главному бухгалтеру Академии выплачиваются премии и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

19.5. Выплаты компенсационного характера ректору, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

20. Особенности оплаты труда работников Академии, занятых на условиях внешнего или внутреннего совместительства или работающих на условиях неполной занятости определяются Общими положениями и нормами соответствующих разделов настоящего Положения.

21. Размеры оплаты труда работников Академии, исполняющих обязанности на условиях **почасовой оплаты труда**, а также лиц, оказывающих услуги или выполняющих конкретные работы на основании договоров гражданско-правового характера устанавливаются Академией самостоятельно. Ставки почасовой оплаты труда утверждаются приказом ректора на текущий учебный год и, как правило, в течение года не пересматриваются.

Почасовая оплата труда (почасовое вознаграждение за оказание услуг гражданско-правового характера) осуществляется за счет средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности.

Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на ученую степень доктора или кандидата наук производится по ставкам почасовой оплаты, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

22. Полномочия руководителей филиалов, структурных подразделений Академии по определению размеров заработной платы работников филиала (структурных подразделений), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалами на оплату труда устанавливаются соответствующими разделами настоящего Положения, локальными нормативными актами Академии о статусе соответствующих филиалов, иных подразделений, приказами распоряжениями ректора, доверенностью, выданной ректором Академии на имя соответствующего руководителя или иного должностного лица филиала, иного подразделения.

23. Правила оказания работникам Академии материальной помощи, не являющейся оплатой труда и выплачиваемой в тех или иных жизненных обстоятельствах из фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором Академии.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ПОРЯДОК ВВЕДЕНИЯ В ДЕЙСТВИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ

24. Настоящее Положение в соответствии с Уставом Академии вводится в действие после его утверждения ректором Академии с 1 января 2016 года.