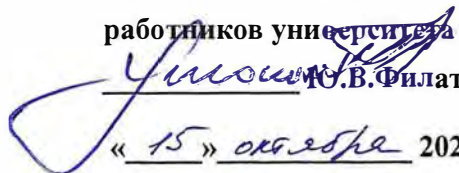


Приложение № 7 к приказу от 15.10.2020 № ОД/0432
Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»
им. В.И. Ульянова (Ленина)»
(СПбГЭТУ «ЛЭТИ»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
работников университета


Ю.В.Филатов
« 15 » октября 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО

Решением ученого совета
университета

Протокол № 1 от 15 октября
2020 года
Председатель


В.Н.Шелдзько


ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА
(редакция, действующая с 01.10.2020 г.)

Санкт-Петербург
2020

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1 Настоящее Положение разработано на основе следующих нормативных документов:

- Трудового кодекса РФ (ТК РФ);
- Федерального закона от 19.06.2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении государственной Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;
- Постановления Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы».
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- Приказа Министерства труда и социальной защиты от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Нормативных правовых актов министерств и ведомств РФ, регулирующих вопросы оплаты труда работников федеральных автономных учреждений;
- Устава университета;
- Коллективного договора университета.

1.2 На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников университета, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения представительного органа работников (профкома работников университета).

Система оплаты труда работников университета, устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных автономных учреждений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных автономных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- показателей эффективности деятельности работников;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- мнения профкома работников университета.

1.3 Понятия и определения, используемые в настоящем Положении.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Минимальный оклад (должностной оклад) - размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный в трудовом договоре размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Профессиональные квалификационные группы работников – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований квалификации (уровня профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к конкретной профессиональной квалификационной группе осуществляется с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования;
- должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

Квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы работников – профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональной квалификационной группы работников по уровню профессиональной компетентности, необходимой для выполнения работы.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплату труда в повышенном размере, а также иные выплаты, предусматриваемые утверждаемым Правительством Российской Федерации перечнем выплат компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников университета с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, в соответствии с утверждаемым Правительством Российской Федерации перечнем выплат стимулирующего характера.

Надбавка (доплата) к должностному окладу - стимулирующая или компенсационная выплата (мера поощрения), устанавливаемая на определенный срок или носящая постоянный характер.

Премия - стимулирующая выплата, носящая как регулярный, так и разовый характер, связанный с положительными результатами труда работника.

Повышающий коэффициент квалификационного уровня – применяется к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений», ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства

и кинематографии», ПКГ «Должности работников и руководителей структурных подразделений».

Повышающий квалификационный коэффициент – применяется к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ «Должности профессорско-преподавательского состава» и ПКГ «Должности научных работников (руководителей (заместителей руководителей) научных подразделений и научных сотрудников)».

Повышающий коэффициент по должности – применяется к окладу по конкретной должности.

Персональный повышающий коэффициент – применяется к окладу по занимаемой работником должности.

Показатели эффективности деятельности работников – совокупность показателей, позволяющая оценить качество и результаты трудовой деятельности работника, и его вклад в деятельность университета.

Эффективный контракт - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, меры социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда в отчетном периоде.

1.4 В университете применяется повременная система оплаты труда, и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом РФ.

1.5 Положение определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням (ПКУ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6 Положение принимается решением ученого совета университета по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается ректором и объявляется приказом по университету. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости и в установленном порядке.

1.7 Университет в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

1.8 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Форма расчетного листка утверждается приказом ректора университета с учетом мнения профкома работников.

Место, сроки и форма выплаты заработной платы в безналичной (наличной) форме определяются коллективным договором и (или) трудовым договором.

1.9 Труд лиц, принятых по трудовому договору на должности, предусмотренные штатным расписанием университета, оплачивается из средств фонда оплаты труда (ФОТ). Заработная плата этих лиц состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- стимулирующих выплат;
- компенсационных выплат.

В трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, в том числе должность, квалификация (ученая степень, ученое звание), профессиональная квалификационная группа (ПКГ) и профессиональный квалификационный уровень (ПКУ), занимаемая доля ставки, размер оклада (должностного оклада), показатели эффективности деятельности работника (по мере их утверждения), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты (в том числе премиальные выплаты за достижение показателей эффективности деятельности).

Оплата труда производится на основании табеля учета рабочего времени, который ведется по установленной форме и в порядке, определяемом приказом ректора университета.

1.10 Для лиц, заключивших с университетом договоры гражданско-правового характера, размер и порядок вознаграждения за результаты работы или оказанной услуги определяется условиями этих договоров и регулируется соответствующим положением.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться с работниками университета, независимо от категории персонала, а также со сторонними исполнителями.

2. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

- федеральный бюджет;
- средства, полученные от приносящей доход деятельности, в соответствии с действующим законодательством РФ и Уставом университета.

По каждому источнику средств в университете составляется отдельная смета расходов, в которой устанавливается размер средств, направляемых на оплату труда (фонд оплаты труда).

2.2 Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам университета, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств федерального бюджета;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УНИВЕРСИТЕТА

3.1 Фонд оплаты труда (ФОТ) университета включает в себя:

✓ Нормативный ФОТ:

- ФОТ по окладам (должностным окладам) по штатному расписанию;

- ФОТ для выплат компенсационного характера;
- ФОТ для выплат стимулирующего характера, выделяемый каждому структурному подразделению;
- ФОТ для выплат стимулирующего характера за достижение работниками конкретных показателей эффективности их деятельности.

Ежемесячно величина нормативного ФОТ корректируется и уточняется управлением планирования, бухгалтерского учета и финансового контроля (УПБУиФК) на основании изменений в штатном расписании и на основании служебных записок с резолюцией ректора (первого проректора) о дополнительном выделении (или уменьшении) ФОТ конкретного структурного подразделения, а также в связи с выходом законодательных и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

✓ ФОТ, выделяемый ректором (дополнительный ФОТ) для установления выплат стимулирующего характера конкретным работникам или группе работников университета.

✓ ФОТ, направляемый на социальные выплаты.

✓ ФОТ для почасовой оплаты, уточняемый ежемесячно, в зависимости от объема фактически выполненной работы. Почасовой фонд оплаты труда за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям рассчитывается, исходя из фонда заработной платы по вакантным должностям профессорско-преподавательского состава (ППС) и количества часов, установленных данному подразделению по имеющимся вакансиям. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится только по решению ректора и при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации.

3.2 Фонд оплаты труда ППС и УВП кафедр за счет средств федерального бюджета формируется исходя из нормативной численности ППС и УВП кафедры, определяемой на учебный год управлением образовательных программ, и норматива финансирования из средств федерального бюджета ППС и УВП кафедры в расчете на одну ставку, утверждаемого Ученым Советом университета.

3.3 Доля средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера в общей сумме средств на оплату труда, формируемых за счет средств федерального бюджета, должна быть не ниже установленной действующим законодательством РФ.

4. ФОРМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К РАБОТЕ

4.1 В университете применяются следующие формы привлечения к работе:

- трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- договор гражданско-правового характера в соответствии с нормами гражданского законодательства;
- на условиях почасовой оплаты труда.

4.2 Все должности в университете замещаются по трудовому договору. Трудовой договор может быть заключен:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок, но не более чем на 5 лет;

- на время замещения временно отсутствующего работника.

По трудовому договору работник выполняет работу по определенной специальности, квалификации, должности с выплатой ему заработной платы в виде должностного оклада, надбавок, установленных законодательно, компенсационных выплат, стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий, иных выплат) путем перечисления на банковскую карту или лицевой счет работника.

Работнику университета в рамках трудового договора может быть поручено дополнительное служебное задание, оформляемое дополнительным соглашением.

За выполнение служебного задания работнику устанавливается надбавка стимулирующего характера (ежемесячная и (или) единовременная). Выплата единовременной надбавки производится по факту завершения работ.

4.3 Работник имеет право на выполнение в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора (работа по совместительству). Работа по совместительству может выполняться работником как по месту основной работы (внутреннее совместительство), так и у другого работодателя (внешнее совместительство),

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.4. Исполнителями при выполнении работ по научно-исследовательской тематике университета, являются следующие категории работников:

- научные работники;
- профессорско-преподавательский персонал;
- инженерно-технические работники;
- работники сферы научного обслуживания.

Работники перечисленных категорий, могут привлекаться к выполнению работ по научно-исследовательской тематике университета, как в основное рабочее время, так и на условиях работы по совместительству. Остальным категориям работников (административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал) выполнение работ по научно-исследовательской тематике университета поручается на условиях работы по совместительству.

С научными работниками, инженерно-техническими работниками и работниками сферы научного обслуживания, участвующими в выполнении нескольких работ, трудовой договор заключается по одной из этих работ, а о возможности участия в выполнении остальных работ указывается в иных условиях трудового договора.

Выполнение дополнительной работы по научно-исследовательской тематике, производится на основании служебных заданий, выдаваемых работникам научными руководителями работ по каждой теме.

Оплата за выполнение дополнительных работ осуществляется в форме надбавок к окладу в виде стимулирующих выплат, устанавливаемых работнику приказом ректора по представлениям научных руководителей работ, в пределах фонда оплаты труда соответствующей работы. Размер надбавок устанавливается исходя из объема, содержания и качества поручаемой (выполненной) работы.

5. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

5.1 Штатное расписание формируется университетом самостоятельно и утверждается ректором приказом по университету на календарный год не позднее 31 декабря предшествующего года.

5.2 В штатном расписании предусматриваются должности:

- профессорско-преподавательского состава;
- учебно-вспомогательного персонала;
- научных сотрудников;
- инженерно-технических работников;
- административно-управленческого персонала;
- руководителей научных подразделений;
- прочего обслуживающего персонала.

5.3 Штатное расписание составляется по видам персонала по подразделениям, входящим в утвержденную структуру университета и видам источников финансирования (федеральный бюджет, средства от приносящей доход деятельности).

5.4 В штатном расписании университета указываются:

- ✓ должности (профессии) работников,
- ✓ квалификация,
- ✓ количество штатных единиц,
- ✓ номер ПКГ,
- ✓ номер квалификационного уровня,
- ✓ должностные оклады,
- ✓ выплаты компенсационного характера (кроме выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.5 Штатное расписание профессорско-преподавательского состава университета формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки (численности обучающихся и учебных планов) с учетом норм времени, ежегодно корректируется и утверждается ректором на следующий учебный год не позднее, чем в июне предшествующего учебного года.

5.6 Распределение ставок профессорско-преподавательского состава между кафедрами на следующий учебный год производит Управление образовательных программ совместно с УПБУиФК, исходя из численности обучающихся, объема и характера учебной нагрузки кафедры, не позднее, чем в июне предшествующего учебного года и утверждается приказом ректора.

5.7. Штатное расписание научного персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой университета и утверждается ректором в зависимости от потребности в персонале для выполнения НИР, ОКР и ОТР, а также наличия финансирования.

5.8. Штатные расписания остальных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой университета, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов и т.п.

5.9. Изменения штатного расписания утверждаются приказом ректора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с визой УПБУиФК, первого проректора и (или) проректора по соответствующему направлению с резолюцией ректора.

6. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)

6.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение календарного месяца, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами университета.

6.2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплачивается работнику за выполнение им должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

6.3. Для упорядочения системы оплаты труда все ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития РФ и применяемые в университете, объединены в четыре укрупненные группы:

6.3.1 Первая группа включает в себя ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня», ПКГ «общепромышленные профессии рабочих первого уровня», ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня».

6.3.2 Вторая группа включает в себя: ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня», ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», ПКГ «Должности 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 второго уровня», ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня», ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня», ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», ПКГ «Должности научно-технических работников сферы научных исследований и разработок второго уровня», ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена», ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня».

6.3.3 Третья группа включает в себя: ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня», ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», ПКГ «Должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала», ПКГ «Должности 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 третьего уровня», ПКГ «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня», ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня», ПКГ «Врачи и провизоры», ПКГ «Должности научно-технических работников сферы научных исследований и разработок третьего уровня».

6.3.4 Четвертая группа включает в себя: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», ПКГ «Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений», ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», ПКГ «Должности работников и руководителей структурных подразделений», ПКГ «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок».

6.4. Размеры минимальных окладов по ПКГ устанавливаются ректором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.5. Размеры окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений», ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», ПКГ «Должности работников и руководителей структурных подразделений» устанавливаются путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Ректор университета на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

6.6. Размеры окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ «Должности профессорско-преподавательского состава» и ПКГ «Должности научных работников (руководителей (заместителей руководителей) научных подразделений и научных сотрудников)» устанавливаются путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего квалификационного коэффициента в соответствии с требованиями к квалификации.

Ректор университета в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников университета, самостоятельно устанавливает размеры повышающих квалификационных коэффициентов, которые учитывают занимаемые должности ППС, наличие ученой степени (кандидата, доктора наук), ученого звания (доцент, профессор).

Применение повышающих квалификационных коэффициентов образует новый должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

6.7. Разные должности в рамках одного квалификационного уровня одной ПКГ могут иметь должностные оклады, различающиеся между собой. В этом случае должностной оклад по конкретной должности получается умножением минимального оклада для данной ПКГ на повышающий коэффициент по должности.

Применение повышающих коэффициентов по должности образует новый должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных

выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должности принимается ректором.

6.8. Кроме повышающего коэффициента по квалификационным уровням и по должности, предусматривается установление персонального повышающего коэффициента работнику.

Размер оклада по занимаемой работником должности (персональный должностной оклад) определяется путем умножения размера оклада по должности, занимаемой работником, на величину персонального повышающего коэффициента.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу образует новый должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу, а также надбавок за должность доцента или профессора.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения.

Установление персонального должностного оклада оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору на срок действия персонального повышающего коэффициента.

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1. Условия оплаты труда и размер должностного оклада ректора устанавливаются трудовым договором, заключенным между ректором и учредителем.

7.2. Заработная плата проректоров (заместителей ректора) и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

7.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада ректора.

7.4. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премии ректору университета устанавливаются Министерством образования и науки РФ.

7.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливает ректор в соответствии с **разделами 10, 11** настоящего Положения.

7.6. Премирование ректора производится Министерством образования и науки РФ с учетом результатов деятельности университета в соответствии с критериями оценки

и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств, дополнительно выделяемых на эти цели.

8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

8.1 К профессорско-преподавательскому составу (ППС) относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

8.2 Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю.

8.3 Продолжительность ежегодного отпуска работников из числа ППС устанавливается Правительством РФ и составляет 56 календарных дней.

8.4 Размеры должностных окладов ППС устанавливаются в соответствии с **Приложением № 1** к Положению, либо с применением персонального повышающего коэффициента

8.5 Работникам из числа ППС помимо должностного оклада устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые на условиях и в соответствии с разделами **10** и **11** Положения. При этом, компенсационные выплаты за дополнительный объем работ, связанный с совмещением профессий (расширением зоны обслуживания) производится по вакантным ставкам учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала при условии выполнения их обязанностей в течение рабочего времени.

8.6 Оплата труда работников, принятых на работу с почасовой оплатой труда производится на основании ставок почасовой оплаты труда. Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются университетом самостоятельно, и утверждаются приказом ректора.

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством.

Годовой объем учебной нагрузки, реализуемой на условиях почасовой оплаты, рассчитывается управлением образовательных программ, а годовой объем почасового фонда оплаты труда рассчитывается УПБУиФК.

Ставка почасовой оплаты для работников, привлекаемых к преподавательской работе по оказанию дополнительных образовательных услуг, устанавливается приказом ректора на период реализации соответствующей образовательной программы.

9. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (ИТР), УЧЕБНО - ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО (УВП), АДМИНИСТРАТИВНО - УПРАВЛЕНЧЕСКОГО (АУП), ПРОЧЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО (ПОП), НАУЧНЫХ СОТРУДНИКОВ (НС) И РУКОВОДИТЕЛЕЙ НАУЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (РНП)

9.1 Продолжительность рабочего времени в неделю для всех указанных категорий персонала устанавливается в соответствии с ТК РФ.

9.2 Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в размере 28 (двадцать восемь) календарных дней, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и федеральными законами РФ.

9.3 Размеры должностных окладов (ставок) указанных категорий персонала устанавливаются в соответствии с **Приложением № 1** к Положению, либо с применением повышающего коэффициента по должности и (или) персонального повышающего коэффициента.

9.4 Работники вышеуказанных категорий персонала могут быть приняты на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

9.5 Помимо должностного оклада (ставки) данным категориям персонала устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые на условиях и в соответствии с разделами 10 и 11 Положения.

10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

10.1 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.2 Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

10.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени, если иное не предусмотрено действующим законодательством и Положением.

10.4 Работникам университета, имеющим оформленный в установленном порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и допущенным к государственной тайне, устанавливается надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», составляет 30-50 процентов, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10-15 процентов, без проведения проверочных мероприятий, – 5-10 процентов.

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

Эти надбавки (с указанием размера) устанавливаются приказом ректора на календарный год по представлению начальника первого отдела, согласованному с проректором, ответственным за соблюдение режима в университете.

10.5 Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10% от должностного оклада;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 15% от должностного оклада;
- при стаже работы свыше 10 лет – 20% от должностного оклада.

Эти надбавки (с указанием их размера) устанавливается приказом ректора на календарный год по представлению начальника первого отдела, согласованному с проректором, ответственным за обеспечение режима в университете.

10.6 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест в порядке, определенном законодательством РФ.

Аттестацию проводят совместно университет и аттестующая организация, привлекаемая университетом для выполнения работ по аттестации. Аттестующая организация должна быть независимым лицом по отношению к университету.

Для организации и проведения аттестации создается аттестационная комиссия, а также определяется график проведения работ по аттестации. Состав аттестационной комиссии, а также график проведения работ по аттестации утверждаются приказом ректора.

В состав аттестационной комиссии включаются представители работодателя, специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, представители аттестующей организации и другие.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается доплата в размере не менее 4% от должностного оклада.

10.7 Оплата работникам Университета за работу в выходной или нерабочий праздничный день, в ночное время и за сверхурочную работу производится в размерах, установленных приказом ректора, с учетом мнения профсоюзного комитета работников университета, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации

10.8. Доплата работникам за совмещение профессий (должностей), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания или увеличение объема работ производится:

- за совмещение профессий (должностей), то есть за выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, то есть исполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без сохранения заработной платы) и по другим причинам отсутствия работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место (должность);

- за расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемой работы, то есть выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Работнику за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ выплачивается компенсационная доплата, устанавливаемая по соглашению сторон трудового договора. При этом размер доплаты устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой профессии (должности).

10.9 Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в субъектах Российской Федерации, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

10.10 Все компенсационные выплаты работникам университета устанавливаются на основании приказа ректора в размерах, предусмотренных настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

11.1 Перечень видов выплат стимулирующего характера утвержден приказом Минздравсоцразвития России 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».

11.2 Надбавки и доплаты устанавливаются за счет и в пределах фонда оплаты труда (из всех источников финансирования) университета, структурного подразделения.

11.3 Количество и размер надбавок и доплат, устанавливаемых конкретному работнику, не ограничивается максимальными размерами.

Надбавки и доплаты устанавливаются, как правило, в пределах календарного года, или на срок действия трудового договора.

11.4 Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу устанавливаются за высокие результаты работы, учитывающие индивидуальный вклад работника в деятельность университета, а также за достижение показателей эффективности трудовой деятельности.

11.5 Для поощрения работников университета за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в университете, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании приказа ректора в пределах средств, направляемых на оплату труда.

11.6 Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

11.7 Основанием установления любой стимулирующей надбавки (доплаты) является представление руководителя структурного подразделения с резолюцией ректора (соответствующего проректора) с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Представление визируется в УПБУиФК (на предмет наличия финансовых средств).

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного или несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается:

- при переводе работника на иную должность и (или) в другое подразделение;
- в связи с изменением его функциональных обязанностей;
- в связи с изменением объема и (или) характера выполняемых работ;
- в связи с перераспределением средств по источникам финансирования.

11.8. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок (кроме обязательных стимулирующих выплат), уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников университета об этом в установленном законодательством порядке.

11. 9 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

11.9.1 Работникам университета могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы при выполнении особо важных, сложных и срочных работ, а также при выполнении работ по заданию руководства и не входящих в круг должностных обязанностей.

Указанные надбавки могут быть единовременными или устанавливаться на определенный срок. Единовременная надбавка не зависит от количества отработанных дней за период, в котором она установлена.

11.9.2 Надбавки за интенсивность работы в должности ассистента, преподавателя и старшего преподавателя университета (кроме военной кафедры) в возрасте до 35 лет, работающим над диссертациями в порядке соискательства или обучающимся в аспирантуре, устанавливаются в размере надбавки за ученую степень кандидата наук пропорционально занимаемой доле ставки.

Надбавки устанавливаются ректором университета сроком на учебный год по представлению заведующего кафедрой, согласованному с отделом докторантуры и аспирантуры.

Продолжительность выплаты этой надбавки не может превышать

- ✓ 3 года для обучающихся в аспирантуре по очной форме обучения;
- ✓ 4 года для обучающихся в аспирантуре по заочной форме обучения.

Преподавателям вышеуказанной категории, представившим диссертации в диссертационный совет, надбавка может выплачиваться и далее в половинном размере до момента защиты диссертации, но не более одного года.

11.9.3 Надбавка за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой или при исполнении обязанностей заведующего кафедрой устанавливается на весь срок работы в этой должности на основании представленной в отдел кадров выписки из протокола заседания ученого совета университета об избрании на должность заведующего кафедрой.

Надбавка за интенсивность работы при исполнении обязанностей заместителя заведующего кафедрой по учебной работе на весь срок работы в этой должности на основании представленной в отдел кадров служебной записки заведующего кафедрой с визой проректора по учебной работе.

Размер надбавки устанавливается решением ученого совета университета.

11.9.4 Надбавка за интенсивность работы в должности декана или при исполнении обязанностей декана факультета устанавливается на весь срок работы в этой должности на основании представленной в отдел кадров выписки из протокола заседания ученого совета университета об избрании на должность декана.

Надбавка за интенсивность работы при исполнении обязанностей заместителя декана по учебной и учебно-методической работе, а также прочим видам деятельности устанавливается на весь срок работы в этой должности на основании представленной в отдел кадров служебной записки декана с визой проректора по подчиненности.

Размер надбавки устанавливается решением ученого совета университета.

11.9.5 Надбавка за интенсивность работы, связанной со знанием и использованием в практической работе иностранных языков (не оговоренных должностными обязанностями) устанавливается приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения и представленной в отдел кадров заверенной копии документа о знании иностранного языка. Надбавка за знание языка устанавливается в размере 10% от должностного оклада работника.

11.9.6 Надбавки за интенсивность работы в учебно-методическом объединении (УМО) выплачиваются заместителю председателя Совета УМО, ученому секретарю Совета УМО, председателю учебно-методического совета (УМС), ученому секретарю УМС, председателю учебно-методической комиссии (УМК), ученому секретарю УМК в размере, установленном решением ученого совета университета.

11.9.7 Надбавки председателю постоянной комиссии ученого совета, заместителю председателя и техническому секретарю постоянной комиссии ученого совета университета ежегодно устанавливаются в размере, определяемом решением ученого совета университета.

11.9.8 В случае выполнения работником, состоящим по месту основной работы в штате подразделения, финансирующегося за счет средств федерального бюджета (ППС, УВП, АУП, прочий обслуживающий персонал) дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований (НИР, ОКР и ОТР), ему может устанавливаться стимулирующая надбавка за интенсивность труда. Надбавка устанавливается за счет финансовых средств на выполнение конкретных НИР, ОКР и ОТР.

Основанием для выплат является представление, подписанное научным руководителем или ответственным исполнителем научно-исследовательской работы.

11.9.9. Иные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

11.10 Выплаты за качество выполняемых работ:

11.10.1. Работникам, удостоенным следующих почетных, спортивных званий или награжденным следующими нагрудными знаками, удостоенным звания «Заслуженный профессор Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета», устанавливаются надбавки:

- золотым знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
- нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник науки и техники РФ» или «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
- почетного звания «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник науки и техники РФ» или «За развитие научно-исследовательской работы студентов».
- спортивного звания «Мастер спорта России» или «Мастер спорта России международного класса» или почетным спортивным званием «Заслуженный мастер спорта России» или «Заслуженный тренер России»;
- звания «Заслуженного профессора Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета».

Размер надбавок устанавливается решением ученого совета университета.

Надбавки работникам устанавливаются на основании представленной в отдел кадров заверенной копии документа о награждении знаком или присвоении звания.

Надбавка выплачивается только по основному месту работы в размере, независимом от занимаемой доли ставки.

При наличии двух и более почетных званий или нагрудных знаков надбавка устанавливается только по одному из оснований, имеющему максимальный размер надбавки.

Работникам, удостоенным спортивных званий, надбавка устанавливается только при условии работы в области физкультурно-оздоровительной или спортивной деятельности, и только для тех работников, для которых университет является основным местом работы.

Надбавка за звание «Заслуженного профессора Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета» устанавливается независимо от надбавок за наличие почетных, спортивных званий или нагрудных знаков, от иных стимулирующих выплат, и размер выплаты этой надбавки не зависит от занимаемой доли ставки.

11.10.2 Надбавка за качество работы и высокий профессионализм:

Надбавки устанавливаются работникам приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени.

Указанные надбавки могут быть единовременными или устанавливаться на определенный срок.

11.10.3. Надбавки водителям автотранспорта устанавливаются в размере:

- за 1 класс - от 25% до 100% от должностного оклада, за 2 класс - от 10% до 40% от должностного оклада.

Эти надбавки устанавливаются приказом ректора (в соответствии с действующим порядком присвоения классности) по представлению проректора по подчиненности.

11.10.4. Работникам, заключившим с университетом договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, устанавливается ежемесячная надбавка в размере, установленном решением ученого совета университета.

11.10.5. Иные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

11.11 Выплаты за стаж непрерывной работы в университете:

11.11.1 Медицинским работникам в соответствии с законодательством РФ устанавливаются надбавки за продолжительность непрерывной работы по специальности в размере 20 процентов оклада (ставки) за первые три года и в размере 30 процентов за пять и более лет непрерывной работы.

Максимальный размер надбавок не может превышать 30 процентов оклада (ставки).

Выплата устанавливается по представлению руководителя структурного подразделения с отметкой отдела кадров о стаже непрерывной работы по специальности.

11.11.2 Работникам, проработавшим в университете в должности ректора, проректора, главного бухгалтера, декана факультета либо исполняющим обязанности декана факультета в течение 10 лет и более, заведующего кафедрой (исполняющего обязанности заведующего кафедрой) в течение 15 лет и более, при переходе на другие должности устанавливается надбавка за качество работы.

Размер надбавки устанавливается решением ученого совета университета.

Надбавка устанавливается по представлению проректора, в подчинение которого переходит работник, пропорционально занимаемой доле ставки по вновь занимаемой должности, кроме работников, имеющих звание «Заслуженного профессора Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета». Срок установления надбавки – на весь период работы в университете.

При работе в указанные сроки одновременно на двух должностях выплачивается одна надбавка большего размера.

11.11.3. Каждому работнику университета приказом ректора может быть установлена надбавка за непрерывный стаж работы в университете. Размер надбавки устанавливается решением ученого совета университета.

11.12 Премияльные выплаты по итогам работы:

11.12.1 Премирование работников за конкретные результаты может осуществляться по следующим основаниям:

- за добросовестный труд:
 - ✓ за образцовое выполнение работником трудовых обязанностей,
 - ✓ за достижение высоких трудовых показателей,
 - ✓ по итогам профессиональных конкурсов и оценки деятельности кафедр, факультетов и других подразделений;
- за выполнение внеплановой учебно-методической, учебно-организационной и учебно-воспитательной работы, результатом которой является существенное повышение качества подготовки обучаемых, улучшение условий осуществления образовательного процесса, внедрение новых образовательных и педагогических технологий, расширение спектра образовательной деятельности университета;
- за выполнение работ, результатом которых явилось повышение показателей внешней оценки деятельности университета;
- за выполнение НИР, ОКР и ОТР завершаемых патентами, крупными научными публикациями, защитами диссертаций, присуждением государственных и ведомственных наград, достижениями в руководстве научными работами студентов и аспирантов и другими значимыми для университета научными и экономическими показателями;
- за высокие достижения, отмеченные в результате проведенных государственными органами проверок университета;
- за разработку и проведение внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда и безопасности в подразделениях и в университете в целом;

11.12.2 Премирование работников за безупречную длительную работу и большой вклад в развитие университета может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с официальными профессиональными праздниками;
- к дате образования университета и его структурных подразделений;
- к личным юбилейным датам работников.

11.12.3 Премии могут устанавливаться как в абсолютном выражении, так и в процентах к окладу (должностному окладу).

11.12.4 Размеры премий работникам университета определяются приказом ректора и максимальными размерами не ограничиваются.

11.13 Стимулирующие выплаты за достижение установленных в трудовом договоре показателей эффективности деятельности, в порядке, определяемом локальным нормативным актом университета.

11.14 Критерии установления выплат стимулирующего характера:

- выполнение работником дополнительных видов или объема работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании;

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском, правовом и других процессах управления вузом;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в обеспечении безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности университета;
- досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения;
- по итогам учебного года;
- по итогам календарного года;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- за особые заслуги работника в области образования, науки, культуры, здравоохранения, физкультуры и спорта;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- за участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях);
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности вуза.
- качественное выполнение работником, состоящим по месту основной работы в штате подразделения, финансирующегося за счет средств федерального бюджета (ППС, УВП, АУП, прочий обслуживающий персонал) дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований (НИР, ОКР и ОТР).
- достижение установленных показателей эффективности трудовой деятельности.

12. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

12.1 Работникам университета могут выплачиваться социальные выплаты в виде материальной помощи.

12.2 Материальная помощь устанавливается за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда стимулирования.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

12.3 Оказание единовременной материальной помощи работникам (их семьям) университета осуществляется:

- ✓ в случае смерти работника в период его трудовых отношений с университетом;

- ✓ в случае смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена);
- ✓ при рождении ребенка;
- ✓ в случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств);
- ✓ при лечении, при приобретении лекарств и оздоровлении работников;
- ✓ в иных случаях.

12.4 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор по представлению специально созданной комиссии (с участием представителей профкома работников), на основании письменного заявления работника (одного из членов семьи работника).

13. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ И ВЫПЛАТА ДЕНЕЖНОГО ДОВОЛЬСТВИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, ПРОХОДЯЩИХ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ НА ВОЕННОЙ КАФЕДРЕ

13.1 Количественный состав работников военной кафедры согласовывается с Министерством обороны и доводится до университета в установленном порядке Министерством образования и науки РФ. На основании доведенного до университета количественного состава работников военной кафедры формируется штатное расписание военной кафедры с размерами денежного довольствия, утверждаемое ректором университета. Все виды денежного довольствия выплачиваются в размерах, установленных приказами Министерства обороны РФ.

13.2 Военнослужащим, проходящим военную службу по контракту на военной кафедре университета, денежное довольствие выплачивается на основании Закона «О статусе военнослужащих», нормативных актов Правительства Российской Федерации и совместных нормативных актов Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства обороны Российской Федерации в размерах, устанавливаемых Министерством обороны Российской Федерации. Офицерам – преподавателям устанавливаются надбавки за наличие ученой степени кандидата и доктора наук в размерах, устанавливаемых Министром обороны Российской Федерации и действующим законодательством.

13.3 Средства на выплату денежного довольствия выделяются университету учредителем из средств федерального бюджета.

13.4 В соответствии с п.7 закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 №76-ФЗ офицеры имеют право выполнять педагогическую и научную работу, если она не препятствует исполнению обязанностей военной службы.

13.5 Ректором университета из средств от приносящей доход деятельности могут устанавливаться разовые поощрительные выплаты офицерам военной кафедры за выполнение работы, связанной с ведением педагогической деятельности и (или) обеспечением учебного процесса университета.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1 Настоящее Положение принимается и отменяется ученым советом университета и объявляется приказом ректора.

14.2 Все изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся на основании решения ученого совета университета по согласованию с профсоюзным комитетом работников университета.

14.3 Оперативные решения о внесении изменений в Положение, могут рассматриваться президиумом ученого совета университета с учетом мнения профкома работников университета и с последующим утверждением этих решений ученым советом университета.

Размеры минимальных должностных окладов по профессионально-квалификационным группам работников в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ (кроме работников, относящихся к ППС и НР) и должностных окладов работников, с учетом повышающих коэффициентов по квалификационным уровням с 01.10.2020

<i>Наименование укрупненной группы ПКГ</i>	<i>Минимальный должностной оклад по ПКГ (руб.)</i>	<i>Квалиф. уровень ПКГ</i>	<i>Повышающий коэффициент квалиф. уровня ПКГ</i>	<i>Должностной оклад действующий (ставка) уровня (руб.)</i>
<i>Первая группа</i>	<i>10 900</i>	1	1,00	10 900
		2	1,06	11 600
<i>Вторая группа</i>	<i>11 600</i>	1	1,00	11 600
		2	1,04	12 100
		3	1,11	12 900
		4	1,17	13 600
		5	1,25	14 500
<i>Третья группа</i>	<i>14 500</i>	1	1,00	14 500
		2	1,06	15 400
		3	1,12	16 200
		4	1,19	17 200
		5	1,27	18 400
<i>Четвертая группа</i>	<i>19 400</i>	1	1,00	19 400
		2	1,11	21 600
		3	1,34	25 900
		4	1,75	33 900
		5	2,05	39 800
		6	2,38	46 200

Размеры минимального должностного оклада и должностных окладов с учетом повышающих квалификационных коэффициентов ППС с 01.10.2020

Наименование группы ПКГ	Минимальный должностной оклад по ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Наименование должности	Квалификация	Повышающий квалификационный коэффициент	Должностной оклад (ставка) (руб.)
<i>Четвертая группа должностей профессорско-преподавательского состава</i>	31 500	1	ассистент; преподаватель	высшее профессиональное образование	1,00	31 500
				наличие ученой степени кандидата наук	1,10	34 600
				наличие ученой степени доктора наук	1,24	39 000
		2	старший преподаватель	высшее профессиональное образование	1,04	32 900
				наличие ученой степени кандидата наук	1,15	36 100
				наличие ученой степени доктора наук	1,28	40 400
		3	доцент	высшее профессиональное образование	1,18	37 300
				наличие ученой степени кандидата наук	1,29	40 600
				наличие ученой степени доктора наук	1,42	44 800
		4	профессор	наличие ученой степени кандидата наук	1,42	44 600
				наличие ученой степени доктора наук	1,56	49 000
		5	зав. кафедрой	наличие ученой степени кандидата наук	1,70	53 700
				наличие ученой степени доктора наук	1,84	58 000
		6	декан, директор ИФИО	наличие ученой степени кандидата наук	1,95	61 400
				наличие ученой степени доктора наук	2,09	65 800

Размеры минимального должностного оклада и должностных окладов с учетом повышающих квалификационных коэффициентов научных работников (руководителей (заместителей руководителей) научных подразделений и научных сотрудников) с 01.10.2020

Наименование укрупненной группы ПКГ	Минимальный должностной оклад по ПКГ (руб.)	Квалиф. уровень ПКГ	Наименование должности	Квалификация	Повышающий квалификационный коэффициент	Должностной оклад (ставка) (руб.)
<i>Четвертая группа должностей научных работников (руководители (заместители руководителей) научных подразделений, научные сотрудники)</i>	31 500	1	младший научный сотрудник, научный сотрудник	высшее профессиональное образование	1,00	31 500
				наличие ученой степени кандидата наук	1,10	34 600
				наличие ученой степени доктора наук	1,24	39 000
		2	главный инженер центра	высшее профессиональное образование	1,04	32 900
			старший научный сотрудник, заместитель начальника лаборатории	высшее профессиональное образование	1,04	32 900
				наличие ученой степени кандидата наук	1,15	36 100
				наличие ученой степени доктора наук	1,28	40 400
		3	начальник отдела, начальник лаборатории, руководитель лаборатории, заместитель директора	высшее профессиональное образование	1,18	37 300
				наличие ученой степени кандидата наук	1,29	40 600
				наличие ученой степени доктора наук	1,42	44 800
			ведущий научный сотрудник	наличие ученой степени кандидата наук	1,29	40 600
				наличие ученой степени доктора наук	1,42	44 800
		4	начальник управления, директор	высшее профессиональное образование	1,31	41 400
				наличие ученой степени кандидата наук	1,42	44 600
				наличие ученой степени доктора наук	1,56	49 000
			главный научный сотрудник	наличие ученой степени доктора наук	1,56	49 000

Служебные отметки

Вид персонала _____
 Субсчет (фонд) _____
 Тема _____
 Приказ № _____ от «___» _____ 20__ г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № _____

с работником

(должность, доля ставки, подразделение, Ф.И.О.)

Стороны согласились внести изменения и дополнения в раздел трудового договора «Условия оплаты труда Работника»:

1. За выполнение трудовой функции работнику с 1 октября 2020 года устанавливается оклад пропорционально доле ставки в размере: _____ руб. Оклад ежегодно индексируется в размере и порядке, которые предусмотрены Положением об оплате труда работников СПбГЭТУ «ЛЭТИ».
2. Остальные условия трудового договора остаются без изменений.
3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах и является неотъемлемой частью трудового договора № _____ / _____ от «___» _____ 20__ г.

Ректор
 (проректор/ директор департамента)

 Ф.И.О.

 (подпись)
 «___» _____ 202__ г.

М.П.

Работник

 Ф.И.О.

 (подпись)
 «___» _____ 202__ г.

ВИЗЫ:	Подпись	Инициалы, фамилия	Дата
Проректор/директор департамента	_____	_____	_____
Руководитель подразделения	_____	_____	_____
Планово-финансовое управление (нач. ОТЗиС, нач. ПФО НД)	_____	_____	_____
Начальник ОК (заместитель начальника ОК)	_____	_____	_____