

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Департамент научно-технологической политики и образования
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Белгородская государственная сельскохозяйственная академия
имени В.Я. Горина

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

профкомом ФГБОУ ВПО «БелГСХА
им. В.Я. Горина»

решением Ученого совета
ФГБОУ ВПО «БелГСХА
им. В.Я. Горина»

протокол № 8 от 21.08.2013 г.

протокол № 7 от 29.08.2013 г.

Председатель профкома

Ректор академии



Е.Н. Бондаренко



А.В. Турьяцкий

Положение
об оплате труда работников профессорско-
преподавательского состава и сферы научных
исследований и разработок
федерального государственного бюджетного образо-
вательного учреждения высшего профессионального
образования
Белгородская государственная сельскохозяйственная
академия имени В.Я. Горина

Белгород 2013

Содержание

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Общие положения | 3 |
| 2. | Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава | 7 |
| 3. | Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок | 17 |
| 4. | Другие вопросы оплаты труда | 19 |

1. Общие положения

Положение об оплате труда профессорско-преподавательского состава (ППС) и работников сферы научных исследований и разработок федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Белгородская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Я. Горина», подведомственная Министерству сельского хозяйства Российской Федерации (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации 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 основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

Данное Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора, принимается Ученым советом академии и утверждается приказом ректора по согласованию с профсоюзной организацией.

Данное Положение вступает в действие 1 сентября 2013 года и действует до момента принятия следующего Положения.

Положение регулирует порядок и правила оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) и работников сферы научных исследований и разработок ФГБОУ ВПО «БелГСХА имени В.Я. Горина» (далее – Академия) систематизирует и регламентирует виды и формы оплаты труда.

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) и работников сферы научных исследований и разработок Академии за счет средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности, не запрещенной законодательством Российской Федерации.

Объем средств на оплату труда профессорско-преподавательского состава (ППС) и работников сферы научных исследований и разработок Академии формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований федерального бюджета и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не запрещенной законодательством Российской Федерации.

Академия в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры выплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (ставок) всех категорий работников.

Настоящее Положение включает в себя:

- профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ), используемые в Академии и соответствующие им базовые (минимальные) оклады;
- порядок и условия оплаты труда;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- другие вопросы оплаты труда.

Месячная заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) и в сроки, определенные коллективным договором.

Дифференциация оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) и работников сферы научных исследований и разработок Академии осуществляется в зависимости от квалификации, сложности, качества и условий выполняемых работ.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов производится на основе Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных в порядке установленном Правительством РФ.

Виды, размеры и основания осуществления компенсационных выплат устанавливаются законодательством РФ и локальными нормативными актами Академии с учетом мнения представительного органа работников.

К компенсационным выплатам относятся выплаты к должностным окладам в связи с дополнительными трудовыми затратами работника, связанными

с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширения зоны обслуживания;
- выплаты за совмещение профессий (должностей);
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- выплаты за особые условия труда (работа в сельской местности).

Система премирования, стимулирующих выплат устанавливается коллективным договором, настоящим положением и локальными нормативными актами Академии, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за высокий профессионализм;
- выплата за увеличение объема выполняемых работ;
- выплата за качество выполняемых работ;
- мотивирующие выплаты;
- выплата за интенсивность выполнения работ;
- выплата работникам, удостоенным отраслевыми наградами;
- выплата работникам, удостоенным почетных званий;
- персональные выплаты;
- премирование работников.

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

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены выплат по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора подается

служебная записка с обоснованием пересмотра размера выплаты или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на срок от 3-х месяцев до одного года в пределах календарного года.

Размеры должностных окладов Академии предусматриваются штатным расписанием Академии.

Штатное расписание формируется с учетом требований и рекомендаций соответствующего органа исполнительной власти (Министерства сельского хозяйства РФ).

Штатные расписания по категориям персонала формируются в разрезе структурных подразделений Академии, и утверждаются ректором.

Изменения в штатные расписания Академии вносятся в связи:

- с производственной необходимостью;
- с изменением квалификации работников;
- с изменением организационной структуры Академии;
- с изменением финансирования.

Изменения в штатные расписания Академии вносятся в пределах средств, направленных на оплату труда.

Основные понятия и определения:

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

- **оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

- **базовый оклад** – минимальный оклад, ставка заработной платы работника ФГБОУ ВПО «БелГСХА им.В.Я. Горина», осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в определенный уровень соответствующей профессиональной квалификационной группы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- **ПКГ** – профессиональная квалификационная группа;

- **совмещение профессий** (должностей) – выполнение работником с его согласия наряду с основной работой обусловленной трудовым договором дополнительной работы по другой, вакантной должности или профессии в

течении установленной законодательством продолжительности рабочего дня (смены);

- *совместительство* – выполнение работы помимо своей основной, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Продолжительность работы по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

2. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава

Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

Минимальный размер должностного оклада профессорско-преподавательского состава – 5500 рублей.

Размеры должностных окладов профессорско-преподавательского состава приведены в приложении № 1 к настоящему Положению¹:

С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются следующие **выплаты компенсационного характера**:

1. Выплата за увеличение объема работ или расширение зоны обслуживания

Выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания устанавливаются при выполнении работниками наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по одинаковой профессии (должности).

Выплаты за увеличение объема работ или расширение зон обслуживания устанавливаются в пределах должностного оклада по совмещаемой (вакантной) должности. Размер выплаты конкретному работнику устанавливается в зависимости от объема дополнительной работы.

Выплаты за увеличение объема работ или расширение зоны обслуживания могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм труда в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы.

Указанные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда структурного подразделения.

¹ В соответствии с пунктом 3 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, руководитель федерального бюджетного учреждения вправе самостоятельно устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

Для профессорско-преподавательского состава установлены следующие ежемесячные виды выплат за увеличение объема выполняемых работ:

- за выполнение обязанностей куратора групп ВПО – 1000 руб.;
- за выполнение обязанностей куратора групп слушателей-иностранцев – 3000 руб.
- за выполнение обязанностей куратора групп СПО – 3000 руб.;
- за руководство студенческим научным обществом – 1000 руб.;
- за выполнение обязанностей по организации научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности – 3600 руб.;
- за выполнение обязанностей куратора факультета по организации спортивно-массовой работы – 1000 руб.;
- за руководство научной школой – 35 % должностного оклада.

2. Выплата за совмещение профессий (должностей)

Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются при выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Дополнительная оплачиваемая работа по совмещаемой (вакантной) должности выполняется работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, в основное рабочее время.

Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах должностного оклада по совмещаемой должности. Конкретный размер выплат устанавливается по соглашению сторон с учетом объема дополнительной работы.

Выплаты за совмещение профессий (должностей) могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы.

Указанные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда структурного подразделения.

3. Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

Выплаты устанавливаются за выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (в случае болезни, отпуска, длительной командировки и по другим причинам), когда это вызвано производственной необходимостью.

Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом ректора с указанием причины отсутствия и сроков исполнения обязанностей.

Указанные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда структурных подразделений.

4. Выплата за работу в сельской местности

Выплата за работу в сельской местности устанавливается в размере 25% от должностного оклада, лицам, состоящим в штате академии по состоянию на 31.12.2004 г. и продолжающих работу в той же должности.

Профессорско-преподавательскому составу выплачиваются **стимулирующие и премиальные выплаты** в соответствии со следующим перечнем и критериями.

1. Выплата за качество выполняемых работ

1.1. Выплата за качество выполняемых работ ППС

Выплата за качество выполняемых работ из числа работников профессорско-преподавательского состава устанавливаются приказом ректора по индивидуальным показателям качества труда за учебный год при достижении следующих показателей качества педагогического труда:

Показатели качества работы профессорско-преподавательского состава Академии, ИПШКА

| Наименование критерия | Показатели качества |
|--|---|
| Освоение всех дидактических разделов (не менее 50%) и овладение компетенциями в соответствии с требованиями ФГОС | не менее 60,0 % списочного состава группы обучающихся |
| Обеспеченность преподаваемых дисциплин учебно-методическими комплексами | 100 % |

При обеспечении показателей качества педагогического труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются ежемесячные выплаты в следующих размерах:

- профессор, доцент – 15 % от должностного оклада;
- ст. преподаватель, к.н., ассистент, к.н. ст. преподаватель, преподаватель, ассистент – 30 % от должностного оклада.

1.2. Выплата за качество выполняемых работ зав. кафедрой

Выплата за качество выполняемых работ зав. кафедрой устанавливаются приказом ректора за учебный год при достижении показателей качества педагогического труда ППС в целом по кафедре:

Показатели качества работы и размер выплат зав.кафедрой

| Наименование критерия | Показатели качества |
|--|---|
| Освоение всех дидактических разделов (не менее 50%) и овладение компетенциями в соответствии с требованиями ФГОС | не менее 60,0 % списочного состава группы обучающихся, не менее чем по 75 % дисциплин кафедры |
| Обеспеченность преподаваемых дисциплин | 100% |

| | |
|----------------------------------|--|
| учебно-методическими комплексами | |
|----------------------------------|--|

При обеспечении показателей качества зав. кафедрой устанавливается ежемесячная выплата в размере:

– при наличии ученой степени доктора наук или ученого звания профессора; ученой степени кандидата наук и ученого звания доцента – 15% от должностного оклада;

– ст. преподаватель, к.н., ассистент, к.н. ст. преподаватель, преподаватель, ассистент – 30 % от должностного оклада

1.3. Выплата за качество выполняемых работ деканам и сотрудникам, выполняющим обязанности по организации научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности

Выплата за качество выполняемых работ деканам и сотрудникам, выполняющим обязанности по организации научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности устанавливаются приказом ректора за учебный год при достижении показателей качества педагогического труда ППС в целом по факультету:

Показатели качества работы и уровень оплаты труда декана, сотрудников, выполняющих обязанности по организации научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности

| Наименование критерия | Показатели качества |
|--|--|
| Освоение всех дидактических разделов (не менее 50%) и овладение компетенциями в соответствии с требованиями ФГОС | не менее 60,0 % списочного состава группы обучающихся, не менее чем по 75 % дисциплин факультета |
| Обеспеченность преподаваемых дисциплин учебно-методическими комплексами | 100% |

При обеспечении показателей качества деканам, сотрудникам, выполняющим обязанности по организации научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности устанавливается ежемесячная выплата в размере:

– при наличии ученой степени доктора наук или ученого звания профессора, ученой степени кандидата наук и ученого звания доцента – 15% от должностного оклада.

– при отсутствии ученой степени или ученого звания – 30% от должностного оклада.

Показатели качества работы и уровень оплаты труда декана и сотрудников, выполняющих обязанности по организации учебно-методической деятельности факультета заочного профессионального образования

| Наименование критерия | Показатели качества |
|---|----------------------------------|
| Обеспечение успеваемости контингента обучающихся на заочном отделении | не менее 95 % списочного состава |

При обеспечении показателей качества декану и сотрудникам, выполняющим обязанности по организации учебно-методической деятельности факультета заочного профессионального обучения устанавливается ежемесячная выплата в размере:

– при наличии ученой степени доктора наук или ученого звания профессора, ученой степени кандидата наук и ученого звания доцента – в размере 15 % от должностного оклада.

2. Мотивирующие выплаты

2.1. Мотивирующие выплаты ППС

Мотивирующие выплаты профессорско-преподавательскому составу устанавливаются приказом ректора по индивидуальным показателям деятельности за год (полугодие, квартал) при достижении работником установленных критериев за научную, учебно-методическую и социально-воспитательную деятельность.

Критерии для установления мотивирующих выплат профессорско-преподавательскому составу за научную, учебно-методическую и социально-воспитательную деятельность

| Наименование критерия | Показатели |
|---|--|
| Участие в научно-исследовательской работе по хоздоговорным, госбюджетным НИР, внешним грантам | более 50,0 тыс. руб. |
| Обеспечение показателей научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности | <ol style="list-style-type: none"> 1. Издание монографии с шифром ISBN* 2. Издание учебника, учебного пособия, учебно-методического пособия с ГРИФом УМО, Минсельхоза и др.* 3. Публикация не менее 1 статьи в журналах рекомендованных ВАК, в зарубежных изданиях (кроме бывших стран СНГ) (не менее 0,5 п. л). 4. Количество цитирований в РИНЦ, Scopus, Web of Science (не менее 4 ежегодно). 5. Подготовка победителей и призеров региональных, всероссийских и международных студенческих олимпиад, конкурсов творческих проектов и фестивалей, спортивных соревнований. 6. Создание в электронной форме учебно-методического комплекса в оболочке «Moodle». 7. Получение патента, регистрация в установленном порядке сортов, пород, линий, компьютерных программ. 8. Создание малых инновационных предприятий. 9. Издание учебно-методических пособий по |

| | |
|--|---|
| | организации воспитательной деятельности ВУЗа с шифром ISBN* |
|--|---|

*объемом не менее 6,0 п.л.

При обеспечении критерия по участию в научно-исследовательской работе по хоздоговорным, госбюджетным НИР, внешним грантам и одного из критериев по обеспечению показателей научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности профессорско-преподавательскому составу устанавливается ежемесячная мотивирующая выплата в размере не менее 50 % от должностного оклада. За каждый дополнительно выполненный критерий по показателям научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности устанавливается выплата в размере 10% от должностного оклада. Размер мотивирующей выплаты может варьироваться и устанавливается приказом ректора Академии.

2.2. Мотивирующие выплаты заведующему кафедрой

Мотивирующие выплаты зав.кафедрой устанавливаются приказом ректора за год (полугодие, квартал) при достижении следующих показателей научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности ППС кафедры.

Критерии для установления мотивирующих выплат заведующему кафедрой

| Наименование критерия | Показатели |
|---|---|
| Участие в научно-исследовательской работе по хоздоговорным, госбюджетным НИР, внешним грантам в среднем по кафедре на 1 ППС | более 50,0 тыс. руб. |
| Обеспечение показателей научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности (при выполнении установленных критериев не менее 50 % ППС состава кафедры) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Издание монографии с шифром ISBN* 2. Издание учебника, учебного пособия, учебно-методического пособия с ГРИФом УМО, Минсельхоза и др.*. 3. Публикация не менее 1 статьи в журналах рекомендованных ВАК, в зарубежных изданиях (кроме бывших стран СНГ) (не менее 0,5 п. л). 4. Количество цитирований в РИНЦ, Scopus, Web of Science (не менее 4 ежегодно). 5. Подготовка победителей и призеров региональных, всероссийских и международных студенческих олимпиад, конкурсов творческих проектов и фестивалей, спортивных соревнований. 6. Создание в электронной форме УМК в оболочке «Moodle». 7. Получение патента, регистрация в установленном порядке сортов, пород, линий, компьютерных программ. |

| | |
|--|---|
| | 8. Создание малых инновационных предприятий. 9. Издание учебно-методических пособий по организации воспитательной деятельности ВУЗа с шифром ISBN* |
|--|---|

*объемом не менее 6,0 п.л. на 1 ППС.

При обеспечении установленных показателей в целом по кафедре зав. кафедрой устанавливается ежемесячная мотивирующая выплата в размере не менее 50 % от должностного оклада. Количество критериев по обеспечению показателей научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности кафедры и размер мотивирующей выплаты может варьироваться и устанавливается приказом ректора Академии.

2.3. Мотивирующие выплаты деканам и сотрудникам, выполняющим обязанности по организации научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности факультета

Мотивирующие выплаты деканам и сотрудникам, выполняющим обязанности по организации научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности факультета устанавливаются приказом ректора по показателям деятельности факультета за год (полугодие, квартал) при достижении факультетом следующих показателей.

Критерии для установления мотивирующих выплат деканам и сотрудникам, выполняющим обязанности по организации научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности

| Наименование выплаты | Показатели |
|--|----------------------|
| Участие в научно-исследовательской работе по хоздоговорным, госбюджетным НИР, внешним грантам в среднем по факультету на 1 ППС | более 50,0 тыс. руб. |

| | |
|--|--|
| <p>Обеспечение показателей научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности (при выполнении установленных критериев не менее 50% ППС состава факультета)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Издание монографии с шифром ISBN* 2. Издание учебника, учебного пособия, учебно-методического пособия с ГРИФом УМО, Минсельхоза и др.* 3. Публикация не менее 1 статьи в журналах рекомендованных ВАК, в зарубежных изданиях (кроме бывших стран СНГ) (не менее 0,5 п. л). 4. Количество цитирований в РИНЦ, Scopus, Web of Science (не менее 4 ежегодно). 5. Подготовка победителей и призеров региональных, всероссийских и международных студенческих олимпиад, конкурсов творческих проектов и фестивалей, спортивных соревнований. 6. Создание в электронной форме учебно-методического комплекса в оболочке «Moodle». 7. Получение патента, регистрация в установленном порядке сортов, пород, линий, компьютерных программ. 8. Создание малых инновационных предприятий. 9. Издание учебно-методических пособий по организации воспитательной деятельности ВУЗа с шифром ISBN* |
|--|--|

*объемом не менее 6,0 п.л. на 1 ППС.

При обеспечении установленных показателей деканам устанавливается ежемесячная мотивирующая выплата в размере не менее 50 % от должностного оклада. Количество критериев по обеспечению показателей научной, учебно-методической и социально-воспитательной деятельности факультета и размер мотивирующей выплаты может варьироваться и устанавливается приказом ректора Академии.

б. Выплаты за интенсивность выполнения работ

Основными критериями для установления выплаты являются:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от обычных (напряженный график работ) с целью сохранения контингента обучающихся;
- привлечение работников к выполнению срочных и особо срочных работ.

Выплаты за интенсивность работникам из числа профессорско-преподавательского состава могут быть установлены приказом ректора по представлению начальника структурного подразделения с обоснованием необходимости ее установления конкретному сотруднику или группе работников Академии с указанием размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в Планово-финансовом отделе, после этого Отдел кадров издает приказ о ее установлении.

Устанавливается фиксированная выплата за интенсивность работы в должности декана в размере 12 000 рублей при сохранении контингента на уровне предыдущего учебного года.

При увеличении количества обучающихся на 1 % размер выплаты за интенсивность труда увеличивается на 10 % за каждый процент увеличения.

При снижении количества обучающихся на 1 % размер выплаты за интенсивность труда снижается (не более чем на 50%) на 10 % за каждый процент снижения.

За исполнение должностных обязанностей зав. кафедрой устанавливается выплата за интенсивность труда в размере 3000 руб. При наличии на кафедре более 50 дисциплин и в случае если на одного преподавателя приходится более 5 дисциплин размер выплат увеличивается на 3000 руб. При наличии на кафедре более 50 дисциплин и в случае если на одного преподавателя приходится от 3 до 5 дисциплин размер выплат увеличивается на 1500 руб.

В связи с дополнительной нагрузкой, связанной с подготовкой к занятиям, необходимостью формирования в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечения работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования преподавателям кафедры общеобразовательных дисциплин устанавливается выплата за интенсивность труда в размере 40 % должностного оклада.

Выплаты и их размер устанавливаются на определенный срок приказом ректора Академии.

7. Выплаты работникам, удостоенным ведомственными наградами, почетными званиями

Выплаты в размере 20% от должностного оклада устанавливаются работникам, удостоенным нагрудного знака, почетного звания:

Выплаты работникам, удостоенным ведомственными наградами, почетными званиями устанавливаются приказом ректора со дня подачи заявления работником.

Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (0,25; 0,5 или 0,75 ставки), выплаты устанавливаются в размере, пропорциональном отработанному времени.

8. Персональные выплаты

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, опыта работы, профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в академии и других факторах. Решение об установлении

персональной выплаты и ее размера принимается ректором академии персонально в отношении конкретного работника.

Руководителям научных школ устанавливается персональная выплата в размере 35 % должностного оклада.

Персональные выплаты могут быть установлены на определенный период времени.

9. Премирование работников

Премирование работников осуществляется:

- за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- за повышение производительности труда;
- по итогам финансово-хозяйственной деятельности академии;
- в связи с общегосударственными праздниками и Днем академии;
- по результатам смотров и конкурсов, направленных на повышение эффективности научно-образовательной деятельности;
- иным основаниям.

Выплата премий осуществляется на основании приказа ректора по представлению начальника структурного подразделения с указанием наименования премии, конкретного размера премии каждому работнику и источника финансирования для выплаты премий.

Премирование руководителей структурных подразделений

Премирование руководителей структурных подразделений: деканов факультета, зав. лабораториями и научными отделами осуществляется в случае перевыполнения плановых заданий в размере 1% от суммы перевыполнения. Количество плановых показателей и размер премии может варьироваться и устанавливается приказом ректора Академии.

Премирование руководителей научных школ

Руководителям научных школ за каждого подготовленного кандидата из числа профессорско-преподавательского состава академии выплачивается материальное поощрение в размере двух должностных окладов, а за доктора наук в размере четырех должностных окладов.

3. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок

Общая сумма заработной платы работников сферы научных исследований и разработок складывается из месячных должностных окладов и стимулирующих выплат.

Минимальный размер должностного оклада работников сферы научных исследований и разработок – 5500 рублей.

Размеры должностных окладов работников сферы научных исследований и разработок приведены в приложении № 1 к настоящему Положению²:

Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

1. Мотивирующие выплаты

Для установления уровня мотивирующей выплаты работникам сферы научных исследований и разработок необходимо согласие всех членов трудового коллектива (лаборатории, отдела и др.), которое оформляется решением общего собрания, где указывается доля (КТУ), процент премии в зависимости от личного вклада работника. Протокол собрания о размерах мотивирующей выплаты составляются в двух экземплярах, подписываются всеми членами коллектива и один из них направляется в планово-финансовый отдел академии для дальнейшего включения в приказ.

При условии выполнения производственных заданий качественно и в срок, при отсутствии нарушений трудовой и производственной дисциплины, каждому члену коллектива устанавливается коэффициент трудового участия от 0 до 2 (для трудовых коллективов финансируемых из бюджетных и внебюджетных средств академии), для трудовых коллективов, работающих на принципах хозяйственного расчета сумма заработной платы максимальными размерами не ограничивается.

В качестве базового (начального) КТУ применяется 1,0, фактический же размер КТУ может быть больше или меньше базового в зависимости от наличия оценок по факторам, принимаемым во внимание в ходе выполнения производственных заданий, должностных обязанностей каждым членом коллектива.

Для повышения уровня КТУ принимаются во внимание повышающие показатели:

- выполнение работ, предусмотренных плановыми заданиями с высоким качеством, удовлетворяющим требованиям технических условий;
- высокая трудовая активность, выполнение работ временно отсутствующих работников;
- оказание помощи отстающим, передача своего опыта работы,
- бережное и экономное отношение к материалам, топливно-энергетическим ресурсам, оборудованию, максимально производительное его использование;
- выполнение по производственной необходимости отдельных поручений администрации, не предусмотренных плановыми заданиями;
- предотвращение срывов выполнения научно-исследовательских работ и других видов работ, связанных с деятельностью академии;

² В соответствии с пунктом 3 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, руководитель федерального бюджетного учреждения вправе самостоятельно устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

- ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине данного коллектива;

- образцовое содержание рабочего места, инструмента, спецодежды.

Для понижения уровня КТУ принимаются во внимание понижающие показатели:

низкое качество работы (допущенный брак);

срыв сроков выполнения работ;

невыполнение норм производственных заданий;

нарушение трудовой дисциплины (опоздание, преждевременный уход с работы (на обед);

нарушение производственной дисциплины, а также технологии работы, повлекшей за собой аварию или несчастный случай;

нарушение правил техники безопасности, противопожарной безопасности;

невыполнение распоряжений руководителя.

Администрация академии имеет право лишить мотивирующей выплаты за вышеперечисленные упущения полностью или частично весь коллектив.

4. Другие вопросы оплаты труда

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

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств Ректор Академии вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

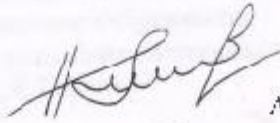
Приложение №1
к Положению об оплате труда
ФГБОУ ВПО «БелГСХА имени В.Я. Горина»

Минимальные размеры должностных окладов
профессорско-преподавательского состава и работников сферы научных
исследований и разработок
ФГБОУ ВПО «Белгородская государственная сельскохозяйственная академия
имени В.Я. Горина»

| Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) | Квалификационный уровень | Должностной оклад (ставки) квалификацию иного уровня, руб. |
|--|-----------------------------|---|
| IV группа | 1.1 | 5 500 |
| | 1.2 | 8 500 |
| | 2.1 | 6 000 |
| | 2.2 | 9 000 |
| | 3.1 | 9 000 |
| | 3.2 | 12 000 |
| | 3.3 | 16 000 |
| | 4.1 | 14 000 |
| | 4.2 | 18 000 |
| | 5.1 | 8 500 |
| | 5.2 | 13 500 |
| | 5.3 | 15 000 |
| | 5.4 | 19 000 |
| | 6.1 | 9 000 |
| | 6.2 | 14 000 |
| | 6.3 | 16 000 |
| 6.4 | 20 000 | |

Лист согласования:

Проректор по общим вопросам
и экономическому развитию



А.Н. Простенко

Проректор по учебной работе



Н.И. Бреславский

Проректор по научной работе



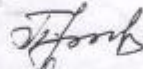
А.В. Колесников

Проректор по воспитательной работе
и кадровому обеспечению



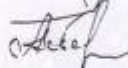
Н.В. Панина

Главный бухгалтер



С.И. Прокофьева

Начальник ПФО



А.И. Добрунова

Начальник юридического отдела



Е.А. Кавский