

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:

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

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

протокол № 3 от 29 марта 2013 г.

протокол № 4 от 11.04.2013 г.

Председатель префкома



Е.И. Бондаренко



А.В. Турьянский

Положение

*об оплате труда учебно-вспомогательного, обслуживающего и
административно-управленческого персонала
федерального государственного бюджетного образовательного
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 учебно-вспомогательного персонала	11
3.	Порядок и условия оплаты труда обслуживающего персонала	15
4.	Порядок и условия оплаты труда административно-управленческого персонала	19
5.	Порядок и условия оплаты труда ректора академии, проректоров и главного бухгалтера	29
6.	Порядок и условия оплаты труда работников ИППККА	30
7.	Порядок и условия оплаты труда УНИЦ «Агротехнопарк»	38
8.	Порядок и условия оплаты труда работников комбината общественного питания	53
9.	Прочие выплаты	55
10.	Другие вопросы оплаты труда	56
	Приложения	57

1. Общие положения

Положение об оплате труда учебно-вспомогательного, обслуживающего и административно-управленческого персонала 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».

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 12 апреля 2013 года и действует до момента принятия следующего Положения.

Положение регулирует порядок и правила оплаты учебно-вспомогательного, обслуживающего и административно-управленческого персонала ФГБОУ ВПО «БелГСХА имени В.Я. Горина» (далее Академия) систематизирует и регламентирует виды и формы оплаты труда.

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда учебно-вспомогательного, обслуживающего и административно-управленческого персонала Академии за счет средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности, не запрещенной законодательством Российской Федерации.

Объем средств на оплату труда учебно-вспомогательного, обслуживающего и административно-управленческого персонала 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;
- квалификационный уровень (далее КУ);
- 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 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 раздельно 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 учебно-вспомогательного, обслуживающего и административно-управленческого персонала 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.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала подразделяется на пять уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008г. № 11858).

Минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- первой группы – 2044 руб.;
- второй группы – 2645 руб.;
- третьей группы – 3848 руб.;

четвертой группы – 5050 руб.

Размеры должностных окладов учебно-вспомогательному, обслуживающему и административно-управленческому персоналу приведены в приложении № 1 к настоящему Положению¹:

Размер должностного оклада по ПКТ определяются путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент КУ по занимаемой должности.

Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются учебно-вспомогательному, обслуживающему и административно-управленческому персоналу в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Виды, размеры и основания осуществления компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и локальными нормативными актами Академии с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, так и в абсолютных размерах.

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.

Компенсационным выплатам относят:

1. Выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширения 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).

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

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

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 подругой профессии (должности).

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

Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом 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. *Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.* 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 тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в

порядке, установленном статьей 372 ТК для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

5. *Выплата за работу в ночное время.* Выплаты за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер выплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6. *Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.* Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7. *Повышенная оплата сверхурочной работы.* Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. *Выплаты за работу в сельской местности.* Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются в размере 25% от должностного оклада, работникам, состоящим в штате Академии по состоянию на 31 декабря 2004 года и продолжающих работать в этой должности.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и с учетом мнения представительного органа работников, учитывает уровень достижения критериев эффективности труда учебно- вспомогательного, обслуживающего и административно-управленческого персонала.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, так и в абсолютных размерах.

К стимулирующим выплатам относят:

1. Выплаты за качество выполняемых работ. Выплаты за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному, обслуживающему и административно-управленческому персоналу устанавливаются приказом ректора по индивидуальным показателям качества труда за учебный год при достижении следующих показателей качества труда:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником до 20% должностного оклада;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя, руководства структурного подразделения до 15% должностного оклада;
- самостоятельность в решении поставленных вопросов до 15% должностного оклада.

2. Выплаты за интенсивность труда. Основными критериями для установления выплаты являются:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от обычных (напряженный график работ);
- привлечение работников к выполнению срочных и особо срочных работ;
- за выполнение важных работ;
- за сложность и напряженность работы;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный, административный процесс, использование современных информационных технологий и инноваций в образовании и управлении;
- за освоение инновационных технологий и методологий в научно-педагогической и административной деятельности;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Академии;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения академии;
- организации работы по безопасности жизнедеятельности при проведении работ;

- обеспечение порядка в зданиях академии и на ее территории;
- бесперебойное обеспечение работы электрохозяйства;
- осуществление мероприятий по предупреждению брака и повышению качества продукции;

- внедрение передовых методов и приемов труда, а также форм его организации, аттестации и рационализации рабочих мест;

- выполнение плановых заданий с максимальным использованием рабочего времени и производственных мощностей;

- выполнение рабочего процесса согласно выданного руководителем задания на работу.

- за надлежащие содержание зданий и сооружений и т.д.

3. *Выплаты за высокие результаты труда.* Устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности персонала Академии, которая устанавливается данным положением об оплате труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4. *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.

5. *Премирование работников.* 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 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;
- за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;
- иным основаниям.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующих выплат либо полностью отменить их выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения критериев эффективности работы, изменения интенсивности работы.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнения критериев эффективности работы, изменения интенсивности работы или иные обоснования изменения 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;

ПКГ – профессиональная квалификационная группа;

КУ – квалификационные уровни.

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

Группы должностей учебно-вспомогательного персонала подразделяются и установлены 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).

К учебно-вспомогательному персоналу относятся: лаборант, старший лаборант, секретарь факультета, секретарь ректора, проректора, работники управления библиотечно-информационными ресурсами, персонал управления информатизации, экспериментального ремонтного цеха по техническим средствам обучения, типографии, специалисты кафедр, зав. лабораторией.

С учетом условий труда учебно-вспомогательного персонала могут быть установлены следующие **выплаты компенсационного характера**:

- выплаты работникам, занятым 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 работу в сельской местности для лиц, состоящих в штате академии по состоянию на 31.12.2004г. и продолжающих работу в той же должности.

Учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются **стимулирующие выплаты**: выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за интенсивность труда, высокие результаты работы, премии и др.

Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного руководителя на учебный год по индивидуальным показателям качества труда за учебный год при достижении следующих показателей:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником до 20 % от должностного оклада;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя, руководства структурного подразделения до 15 % от должностного оклада;
- самостоятельность в решении поставленных вопросов до 15 % от должностного оклада.

Выплаты за интенсивность труда

Выплаты за интенсивность работы устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения. При установлении выплаты за интенсивность труда учитывается:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от обычных (напряженный график работ);
- привлечение работников к выполнению срочных и особо срочных работ;
- выполнение важных работ;
- сложность и напряженность работы;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инноваций в образовании;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Академии.

При наличии контингента студентов в расчете на 1 секретаря факультета от 350 чел. до 399 чел. (по отчету ВПО-1 на 01.10) устанавливается дополнительная выплата за интенсивность работы секретарю факультета в размере 1000 руб. При наличии контингента студентов на факультете от 400 чел. до 600 чел. размер дополнительной выплаты за интенсивность устанавливается 1500 руб., более 601 чел. – 2000 руб.

Выплаты за высокие результаты труда учебно-вспомогательному персоналу

Выплаты за высокие результаты труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения на учебный год.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются в % от должностного оклада в зависимости от занимаемой должности:

ПКГ, КУ	% от должностного оклада	ПКГ, КУ	% от должностного оклада
1.1.	до 50	3.2.	до 70
1.2.	до 50	3.3.	до 70
2.1.	до 50	3.4.	до 70
2.2.	до 50	4.1.	до 70

3.1.	до 50	4.2.	до 130
		4.3.	до 190

*Показатели и уровень выплат за высокие результаты труда
учебно-вспомогательному персоналу*

Наименование должности	Показатели	% от должностного оклада
Лаборант, ст. лаборант, зав. лабораторией, зав. спортивными сооружениями, мастер производ. обучения специалист (ветврач, технолог, агроном)	– умение работать на ПК (Word, Excel, Power Point, Outlook Express, Internet Explorer), подтвержденное тестированием; – обеспечение сохранности материальных ценностей.	от 25% до 35% от 25 % до 35%
Секретарь ректора, проректора, Ученого совета	– умение работать на ПК (Word, Excel, Power Point, Outlook Express, Internet Explorer), подтвержденное тестированием; – прием звонков, подготовка и проверка правильности составления документов.	до 25 % до 25 %
Секретарь факультета	– умение работать на ПК (Word, Excel, Power Point, Outlook Express, Internet Explorer), подтвержденное тестированием; – своевременное заполнение базы данных по студентам в АСУ УЗ.	до 25 % до 25 %
Специалист по учебно-методической работе	– умение работать на ПК (Word, Excel, Power Point, Outlook Express, Internet Explorer), подтвержденное тестированием; – своевременное заполнение базы данных по студентам в АСУ УЗ.	до 25 % до 25 %
Методист ЦНАО	– выполнение плана профориентационной работы академии; – обеспечение зачисления на 1 курс не менее 50 % слушателей агроклассов	до 35 % до 35 %
Начальник управления библиотечно-информационными ресурсами	– обеспечение соответствия библиотечного фонда ВУЗа по обеспечению электронными ресурсами и учебниками (обеспеченность учебниками 0,5 на 1 студента); – выполнение плана мероприятий подразделения.	до 65 % до 65 %
Работники отдела комплектования управления библиотечно-информационных ресурсов	– обеспечение учебного процесса электронными библиотечно-информационными ресурсами; – выполнение плановых показателей работы отдела.	от 25 % до 35% от 25% до 35 %
Работники информационно-библиографический отдел управления библиотечно-информационных ресурсов	– информационное обеспечение учебного и научного процесса; – выполнение плановых показателей работы отдела.	от 25% до 35 % от 25% до 35 %

Работники отдела обслуживания управления библиотечно-информационных ресурсов	– обслуживание пользователей библиотечно-информационными ресурсами; – выполнение плановых показателей работы отдела.	от 25% до 35 % от 25% до 35 %
Начальник управления информатизации	– выполнение плана информатизации БелГСХА, обеспечение учебного и производственного процесса необходимым ПО, СВТ; – своевременное выполнение приказов федерального законодательства, приказов МСХ, ректора, поручений ректора.	до 95 % до 95 %
Инженеры, начальник отдела дистанционных технологий обучения и прикладного программного обеспечения	– обеспечение учебного процесса, производственной деятельности необходимым программным обеспечением в установленные планом сроки; – выполнение плановых показателей деятельности отдела.	от 25% до 35 % от 25% до 35 %
Специалисты по учебно-методической работе отдела дистанционных технологий обучения и прикладного программного обеспечения	– бесперебойное обслуживание пользователей информационными ресурсами системы дистанционного обслуживания; – выполнение плановых показателей размещения ЭУМК в системе дистанционного обучения.	от 25% до 35 % от 25% до 35 %от 25% до 35 %
Инженеры-электронщики, специалисты по защите информации, начальник отдела эксплуатации и технического обеспечения СВТ	– обеспечение учебного процесса необходимым программным обеспечением; – обеспечение учебного процесса исправным оборудованием.	от 25% до 35 % от 25% до 35 %
Специалисты отдела телекоммуникаций информационных ресурсов, начальник отдела	– обеспечение бесперебойной работы серверного оборудования и телекоммуникационных сетей; – выполнение плановых показателей деятельности отдела.	от 25% до 35 % от 25% до 35 %
Работники экспериментального ремонтного цеха по техническим средствам обучения	– обеспечение учебного процесса исправным оборудованием; – выполнение плана профилактического обслуживания технических средств обучения.	до 35 % до 35 %

В случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения за квартал (полугодие, год) размер выплаты за высокие результаты труда может быть снижен. При выполнении показателей и критериев оценки в целом за год производится перерасчет в соответствии с достигнутыми показателями в установленных пределах.

3. Порядок и условия оплаты труда обслуживающего персонала

Группы должностей обслуживающего персонала подразделяются и установлены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России №

248н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

К обслуживающему персоналу относятся: уборщик служебных помещений, дворник, дежурный по охраняемому объекту, гардеробщик, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, электрогазосварщик, слесарь-теплотехник, механик, диспетчер, медицинская сестра, водитель автомобиля, машинист экскаватора, начальник газового хозяйства-начальник котельных, аппаратчик химводоочистки, слесарь по КИПиА, оператор котельной и др.

С учетом условий труда обслуживающего персонала устанавливаются следующие **выплаты компенсационного характера**:

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.

Обслуживающему персоналу выплачиваются **стимулирующие и премиальные выплаты**: за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность труда и высокие результаты труда, за классность, премии и др.

Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ обслуживающему персоналу устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного руководителя на календарный год по индивидуальным показателям качества труда при достижении следующих показателей:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником до 20 % от должностного оклада;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя, руководства структурного подразделения до 15 % от должностного оклада;
- самостоятельность в решении поставленных вопросов до 15 % от должностного оклада.

Выплаты за интенсивность труда

Выплаты за интенсивность труда устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника подразделения на календарный год и в случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения размер выплаты может быть изменен.

При установлении выплаты за интенсивность труда учитывается:

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

- выполнение важных работ;
- сложность и напряженность работы;
 - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения академии;
- организации работы по безопасности жизнедеятельности при проведении работ;
- обеспечение порядка в зданиях академии и на ее территории;
- бесперебойное обеспечение работы электрохозяйства;
- за надлежащее содержание зданий и сооружений и т.д.

Дежурным по охраняемым объектам по общежитиям № 1,2,5,6 дополнительно устанавливаются выплаты за интенсивность работы в размере 10 % от должностного оклада.

Уборщикам служебных помещений, дворникам на период с 15 октября по 15 апреля дополнительно устанавливаются выплаты в размере 10% от должностного оклада.

Выплаты за высокие результаты труда обслуживающему персоналу

Выплаты за высокие результаты труда обслуживающему персоналу устанавливаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения на календарный год и в случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения размер выплаты может быть изменен.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются в % от должностного оклада в зависимости от занимаемой должности:

ПКГ, КУ	% от должностного оклада	ПКГ, КУ	% от должностного оклада
1.1.	до 50	2.3	до 50
1.2.	до 50	2.4	до 50
2.1.	до 50	2.5.	до 50
2.2.	до 50		

Показатели и уровень стимулирующих выплат за высокие результаты труда обслуживающему персоналу

Наименование должности	Показатели эффективности работы	% от должностного оклада
Уборщик служебных помещений, дворник	– обеспечение чистоты на закрепленной площади в служебных, культурно-бытовых помещениях и территории академии; – отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений (комендантов, зав. общежитиями, деканов и т.д.).	до 25% до 25%
Гардеробщик	- обеспечение сохранности сданных вещей; -обеспечение чистоты в помещении гардеробной.	до 25% до 25 %

Дежурный по охраняемому объекту	- обеспечение сохранности материальных ценностей академии на охраняемом объекте; - соблюдение пропускного и внутриобъектового режима на объектах академии.	до 25% до 25 %
Слесарь-сантехник, слесарь-электрик, слесарь-теплотехник, слесарь по КИПиА	- своевременное устранение повреждений тепло-, электро-, водо- снабжения в течение 24 часов; - выполнение программы энергосбережения (тепло, вода, электроэнергия), отсутствие перерасхода установленных лимитов.	до 25% до 25 %
Аппаратчик химводоочистки	- соблюдение параметров очистки; - выполнение программы энергосбережения (тепло, вода, электроэнергия), отсутствие перерасхода установленных лимитов.	до 25% до 25 %
Оператор котельной	- отсутствие остановок котельной; - выполнение программы энергосбережения по теплоснабжению, отсутствие перерасхода установленных лимитов.	до 25% до 25 %
Плотник административно-хозяйственного отдела	- своевременное устранение повреждений по заявке структурных подразделений; - качественное выполнение работ, без нарушений техники безопасности и технологии.	до 25% до 25 %
Водитель автомобиля	- соблюдение норм расхода ГСМ; - отсутствие дорожно-транспортных происшествий и аварий по вине водителя.	до 25% до 25 %

В случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения за квартал (полугодие, год) размер выплаты за высокие результаты труда может быть снижен. При выполнении показателей и критериев оценки в целом за год производится перерасчет в соответствии с достигнутыми показателями в установленных пределах.

Выплаты за классность

Водителям транспортных средств устанавливаются выплаты за классность:

- 1 класс – 25% должностного оклада;
- 2 класс – 10 % должностного оклада.

Оплата труда бригады слесарей-сантехников-электриков при применении КТУ

Оплата труда бригады слесарей-сантехников-электриков осуществляется при использовании коэффициента трудового участия (КТУ). Распределение коллективного заработка возможно только при наличии согласия на это всех членов бригады слесарей-сантехников-электриков. Согласие всех членов трудового коллектива оформляется решением общего собрания, в котором указывается, какая часть общего заработка распределяется среди членов коллектива с помощью КТУ.

Протокол собрания составляется в двух экземплярах, которые подписываются всеми членами трудового коллектива и один из них направляется в планово-финансовый отдел академии для проведения расчетов. На основании ведомости, утвержденной проректором по общим

вопросам и экономическому развитию, бухгалтерия производит начисление заработной платы каждому члену трудового коллектива.

Каждый вновь зачисленный в установленном порядке в трудовой коллектив, должен быть ознакомлен с действующими в коллективе условиями распределения коллективного заработка с учётом КТУ.

Каждому трудовому коллективу, работающему на условиях применения КТУ, гарантируется выплата заработной платы за своевременное и качественное выполнение планового задания установленной или меньшей численностью работников согласно КТУ.

Общий фонд заработной платы коллектива формируется на основании штатного расписания исходя из должностных окладов и средств фонда оплаты труда (включая вакантные должности).

При условии выполнения производственных заданий качественно и в срок, при отсутствии нарушений трудовой и производственной дисциплины. Каждому члену коллектива устанавливается коэффициент трудового участия от 1,0 до 2,0.

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

При подведении итогов за конкретный месяц окончательный размер КТУ определяется как сумма базовой величины коэффициента, положительных и отрицательных оценок.

На общем собрании трудового коллектива на основании данных руководителя обсуждаются и утверждаются оценки положительных и отрицательных показателей каждого члена коллектива и на их основе вычисляется КТУ. Оформляется протоколом, один экземпляр которого передаётся в планово- финансовый отдел для проведения расчетов и составления ведомости по начислению заработной платы.

С целью создания резерва для отпусков и фонда материального стимулирования труда отчисляется сумма в размере 10% общего фонда заработной платы, которая в дальнейшем используется для оказания материальной помощи и премирования членов бригады в течение календарного года.

Неиспользованная сумма заработной платы за истекший период из общего фонда оплаты труда бригады, переходит в фонд бригады на следующий месяц.

Базовый уровень заработной платы определяется повышающими коэффициентами

Показатель	Коэффициент
содержание и технически исправном состоянии закреплённого за работником объекта, образцовое содержание инструмента, спецодежды	до 0,5
выполнение работ с высоким качеством, высокая трудовая активность, выполнение работ временно отсутствующих работников, предотвращение срывов учебного процесса, ликвидация аварийных последствий	до 1,0
выполнение по производственной необходимости поручений администрации, не предусмотренных плановыми заданиями и в не рабочее время	до 0,5

Базовый уровень заработной платы определяется понижающими коэффициентами:

Показатель	коэффициент
нарушение трудовой дисциплины (опоздание, преждевременный уход с работы). Недобросовестное отношение работника по поддержанию закрепленного объекта в технически исправном состоянии	до 1,0
нарушение производственной дисциплины, повлекшие за собой аварию, несчастный случай, срывы учебно-производственного процесса, нарушение правил техники безопасности, противопожарной безопасности	до 1,0
невыполнение распоряжений руководителя	до 0,5

Оплата труда работников бригады по текущему и капитальному ремонту осуществляется на основе сдельной системы оплаты труда, при которой заработок начисляется работнику по конечным результатам его труда, т.е. расчет заработка работника в этом случае производится по сдельным расценкам.

4. Порядок и условия оплаты труда административно-управленческого персонала

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-управленческого персонала подразделяются и установлены 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), приказом Минздравсоцразвития России № 247н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих"; приказом Минздравсоцразвития России № 121н от 14.03.2008 № 570 от 31.08.2007 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

С учетом условий труда административно-управленческого персонала устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширения зоны обслуживания;

выплаты за совмещение профессий (должностей);

выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплаты за работу в сельской местности, для лиц, состоящих в штате академии по состоянию на 31.12.2004г.

Административно-управленческому персоналу выплачиваются **стимулирующие и премиальные выплаты:** за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность труда и высокие результаты труда, премии и др.

Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ административно-управленческому персоналу устанавливаются и снимаются приказом ректора

по представлению непосредственного руководителя на календарный год при достижении следующих показателей:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником до 20 % от должностного оклада;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя, руководства структурного подразделения до 15 % от должностного оклада;
- самостоятельность в решении поставленных вопросов до 15 % от должностного оклада.

Выплаты за интенсивность труда

Выплаты за интенсивность работы устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения. При установлении выплаты за интенсивность труда учитывается:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от обычных (напряженный график работ);
- привлечение работников к выполнению срочных и особо срочных работ;
- выполнение важных работ;
- сложность и напряженность работы;
- внедрение новых методов и разработок в административный процесс, использование современных информационных технологий и инноваций в управлении;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Академии.

Выплаты за высокие результаты труда административно-управленческому персоналу

Выплаты за высокие результаты труда административно-управленческому персоналу устанавливаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения на календарный год.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются в % от должностного оклада в зависимости от занимаемой должности:

ПКГ, КУ	% от должностного оклада	ПКГ, КУ	% от должностного оклада
1.1.	до 50	3.3	до 90
1.2.	до 50	3.4	до 110
2.1.	до 50	3.5.	до 130
2.2.	до 50	4.1.	до 150
2.3	до 50	4.2.	до 170
2.4	до 50	4.3.	до 190
2.5	до 50	4.4	до 210
3.1	до 50	4.5	до 230
3.2	до 70		

Показатели и уровень стимулирующих выплат за высокие результаты труда административно- управленческому персоналу

Наименование должности	Показатели эффективности работы	% от должностного оклада
Помощник ректора	– контроль за поручениями ректора и решениями Ученого совета и ректората; – своевременное выполнение распоряжений и поручений ректора;	до 75% до 75 %
Референт-ректора	– умение работать на ПК (Word, Excel, Power Point, Outlook Express, Internet Explorer), подтвержденное тестированием; – своевременное выполнение распоряжений и поручений ректора;	до 75% до 75 %
Учебно-методическое управление		
Начальник учебно-методического управления	– выполнение плана доходов по платной образовательной деятельности; – доля лиц, отчисленных в отчетном году по неуспеваемости, к общему контингенту обучавшихся образовательного учреждения (не более 5 %).	до 95 % до 95%
Руководитель лаборатории качества	– освоение всех дидактических разделов (не менее 50%) и овладение компетенциями в соответствии с требованиями ФГОС (не менее 60% списочного состава группы обучающихся), не менее чем по 75 % дисциплин академии, подтвержденное тестированием студентов по результатам контрольного тестирования, согласно утвержденного графика; – доля лиц, отчисленных в отчетном году по неуспеваемости, к общему контингенту обучавшихся образовательного учреждения (не более 5 %)	до 85 % до 85 %
Начальник отдела довузовской подготовки, профориентационной работы, практического обучения и содействия трудоустройству выпускников	выполнение плана приема студентов на обучение: – за счет средств федерального бюджета (100 %) и на платной основе (не менее уровня предыдущего года); – доля выпускников, обучавшихся очно за счет средств федерального бюджета, трудоустроенных в различные организации (не менее 75%).	до 85 % до 85 %
Заведующий учебно-методическим отделом ВПО	– процент учебных дисциплин образовательных программ, обеспеченных электронными учебно-методическими комплексами (100 %); – подготовка учебников, учебно-методических пособий с ГРИФом, с шифром ISBN (не менее 10 изданий в год).	до 75 % до 75 %
Ведущий программист	– своевременность сдачи ежемесячной, ежеквартальной статистической и внутриакадемической отчетности; – обеспечение промежуточного и итогового тестирования электронными базами данных тестовых материалов, проведение тестирования, согласно утвержденного графика.	до 55 % до 55 %
Специалист по учебно-методической	– своевременное заполнение баз данных по расчету учебной нагрузки до 10 июня;	до 25 %

работе	– своевременное представление отчетности по нагрузке ППС до 10 июля.	до 25%
Специалист по учебно-методической работе	– обеспечение прохождения практики студентами в структурных подразделениях академии (не менее 20% контингента обучающихся по очной форме); – выполнение утвержденных заявок по проведению практических занятий на базе бизнес-инкубатория Академии, плана выездов в базовые хозяйства.	до 25 % до 25 %
Специалист по учебно-методической работе	– доля выпускников, обучавшихся очно за счет средств федерального бюджета, трудоустроенных в различные организации (не менее 75%); – выполнение плана профориентационной работы академии.	до 25 % до 25 %
Секретарь УМО ВПО	– организация учебного процесса (качественное ведение делопроизводства, машинописных работ); – своевременность сдачи ежемесячной, ежеквартальной статистической и внутриакадемической отчетности.	до 25 % до 25 %
Методист УМО ВПО	– организация учебного процесса (отсутствие срывов занятий, оптимизация расписания студентов и преподавателей); – оптимизация использования аудиторного фонда.	до 45 % до 45 %
Научно-исследовательская часть		
Начальник научно-исследовательской части	– создание и развитие малых инновационных предприятий, научно-производственных лабораторий; – выполнение плана доходов по выполнению хоздоговорных тем, внутренних и внешних грантов.	до 75 % до 75 %
Заведующий аспирантурой	– выполнение плана по платной образовательной деятельности (подготовка аспирантов, защита и прием канд. минимумов); – выполнение плана приема в аспирантуру (на бюджетной и платной основе); – процент аспирантов защитившихся в течение года после окончания (не менее 25%).	до 60 % до 60 % до 50 %
Начальник отдела НТИ и координации научных обществ	Участие студентов в НИР: – количество публикаций, ед (не менее 300 ед. в т.ч. количество публикаций без соавторства руководителя, не менее 30 ед.); – количество грантов, выигранных студентами, ед. (не менее 3); – количество студентов, занявших 1-3 места в региональных, всероссийских и других конкурсах (не менее 10).	до 55 % до 55% до 40%
Инженер по научно-технической информации	– количество публикаций, ед (не менее 300 ед. в т.ч. количество публикаций без соавторства руководителя, не менее 30 ед.); – количество студентов, занявших 1-3 места в региональных, всероссийских и других конкурсах (не менее 10).	до 25 % до 25 %
Выпускающий редактор	– соблюдение срока научных публикаций; – обеспечение научных материалов требованиям ГОСТ по научным публикациям	до 25 % до 25 %
Планово-финансовый отдел		

Начальник ПФО	– отсутствие задолженности об оплате студентами за обучение и общежитие; – контроль за соблюдением расходов структурными подразделениями академии.	до 75 % до 75 %
Зам. начальника ПФО	– отсутствие задолженности об оплате студентами за обучение и общежитие; – контроль за соблюдением расходов структурными подразделениями академии.	до 75 % до 75 %
Бухгалтерия		
Зам.гл. бухгалтера по налогам и сборам	– отсутствие пени и штрафов по налогам и сборам, дочислений со стороны контролирующих органов; – своевременность подготовки, сдачи ежемесячной ежеквартальной налоговой, ПФР, ФСС, статистической и внутриакадемической отчетности.	до 65 % до 65 %
Зам. гл. бухгалтера	– отсутствие дочислений со стороны контролирующих органов; – организация работы по оплате студентами за обучение.	до 65 % до 65 %
Ведущий бухгалтер	– отсутствие бухгалтерских ошибок и правильность бухгалтерских проводок, оформления первичных документов по ведомым направлениям; – своевременность подготовки данных для ежемесячной, квартальной бухгалтерской, налоговой, статистической, внутриакадемической и оперативной отчетности.	до 55 % до 55 %
Бухгалтер 1 категории	– отсутствие бухгалтерских ошибок и правильность бухгалтерских проводок, оформления первичных документов по ведомым направлениям; – своевременность подготовки данных для ежемесячной, квартальной бухгалтерской, налоговой, статистической, внутриакадемической и оперативной отчетности.	до 45 % до 45 %
Бухгалтер 2 категории	– отсутствие бухгалтерских ошибок и правильность бухгалтерских проводок, оформления первичных документов по ведомым направлениям; – своевременность подготовки данных для ежемесячной, квартальной бухгалтерской, налоговой, статистической, внутриакадемической и оперативной отчетности.	до 35 % до 35 %
Бухгалтер	– отсутствие бухгалтерских ошибок и правильность бухгалтерских проводок, оформления первичных документов по ведомым направлениям; – своевременность подготовки данных для ежемесячной, квартальной бухгалтерской, налоговой, статистической, внутриакадемической и оперативной отчетности.	до 25 % до 25 %
Управление учебного и жилого фонда - служба заказчика		
Начальник управления учебного и жилого фонда-службы заказчика	– выполнение плана доходов по дополнительной плате за общежитие; – выполнение плана озеленение академии, соблюдение сметы расходов; – выполнение программы энергосбережения (тепло, вода, электроэнергия, газ, канализация), отсутствие перерасхода установленных лимитов.	до 70% до 50% до 50%

Инженер-технолог по озеленению, благоустройству и контролю за санитарным состоянием	– выполнение плана озеленения академии и соблюдение сметы расходов; – своевременность выполнения работ по уходу за территорией академии.	до 25 % до 25 %
Вед. инженер по пожарной безопасности	– своевременное принятие мер по устранению неисправностей в работе пожарной сигнализации на объектах академии; – выполнение плана мероприятий по пожарной безопасности академии.	до 55 % до 55 %
Комендант, зав. общежитием	– обеспечение сохранности материальных ценностей академии; – отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, обеспечение устойчивой работы объекта; – выполнение программы энергосбережения (тепло, вода, электроэнергия, газ, канализация), отсутствие перерасхода установленных лимитов.	до 20 % до 15 % до 15 %
Отдел охраны		
Начальник отдела охраны	– обеспечение сохранности материальных ценностей академии; – соблюдение пропускного и внутриобъектового режима на объектах академии.	до 75 % до 75 %
Отдел материально-технического снабжения		
Начальник отдела материально-технического снабжения	– выполнение программы капитального и текущего ремонта академии выполняемой собственными силами; – отсутствие штрафных санкций по договорам поставки.	до 75 % до 75 %
Зав. складом	– обеспечение сохранности материальных ресурсов; – организация складского хозяйства	до 25 % до 25 %
Агент по снабжению	– выполнение программы капитального и текущего ремонта академии выполняемой собственными силами; – отсутствие штрафных санкций по договорам поставки.	до 25 % до 25 %
Отдел обеспечения работоспособности инженерных систем		
Начальник отдела главный инженер	– своевременное устранение повреждений тепло-, электро-, водо- снабжения (в течение 24 часов); – выполнение программы энергосбережения (тепло, вода, электроэнергия, газ, канализация), отсутствие перерасхода установленных лимитов; – выполнение программы капитального и текущего ремонта академии, выполняемой собственными силами.	до 50 % до 50 % до 50 %
Нач. участка по обслуживанию электросетей	– своевременное устранение повреждений электро-снабжения (в течение 24 часов); – выполнение программы энергосбережения (электроэнергия), отсутствие перерасхода установленных лимитов.	до 25 % до 25 %
Нач. участка по ремонту и обслуживанию тепловодосетей и канализации	– своевременное устранение повреждений тепло-, водо- снабжения, канализации (в течение 24 часов); – выполнение программы энергосбережения (тепло, вода, канализация), отсутствие перерасхода установленных лимитов.	до 25 % до 25 %
Начальник газового	– своевременное устранение повреждений тепло-,	

хозяйства - начальник котельной	<p>– водо-, газо-, электроснабжения (в течение 24 часов);</p> <p>– выполнение программы энергосбережения (тепло, вода, электроэнергия, газ, канализация), отсутствие перерасхода установленных лимитов.</p>	<p>до 25 %</p> <p>до 25 %</p>
Диспетчер	<p>– своевременное устранение повреждений тепло-, водо-, газо-, электроснабжения (в течение 24 часов);</p> <p>– выполнение программы энергосбережения (тепло, вода, электроэнергия, газ, канализация), отсутствие перерасхода установленных лимитов.</p>	<p>до 25 %</p> <p>до 25 %</p>
Отдел по международным связям		
Начальник отдела по международным связям	<p>– число студентов, прошедших повышение квалификации, стажировку за рубежом (не менее 50 чел.);</p> <p>– выполнение плана по приему иностранных граждан на обучение (студентов на 1 курс, слушателей), чел.</p>	<p>до 85 %</p> <p>до 85 %</p>
Специалист по учебно-методической работе	<p>– число студентов, прошедших повышение квалификации, стажировку за рубежом (не менее 50 чел.);</p> <p>– выполнение плана по приему иностранных граждан на обучение (студентов на 1 курс, слушателей), чел.</p>	<p>до 25 %</p> <p>до 25 %</p>
Управление по правовым вопросам и собственности		
Начальник управления по правовым вопросам и собственности	<p>– выполнение плана доходов по арендной плате;</p> <p>– снижение числа проигранных судебных дел по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года;</p> <p>– отсутствие нарушений законодательства о государственных закупках.</p>	<p>до 65 %</p> <p>до 60 %</p> <p>до 65 %</p>
Начальник отдела по управлению собственностью и государственным закупкам	<p>Выполнение плана доходов:</p> <p>– по арендной плате, по возмещению затрат по арендуемым помещениям;</p> <p>– отсутствие нарушений законодательства о государственных закупках.</p>	<p>до 75 %</p> <p>до 75 %</p>
Начальник юридического отдела	<p>– снижение числа проигранных судебных дел по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года;</p> <p>– отсутствие взысканий с академии в судебном порядке денежных средств.</p>	<p>до 75 %</p> <p>до 75 %</p>
Ведущий специалист	<p>– отсутствие нарушений законодательства о государственных закупках;</p> <p>– выполнение плана-графика размещения заказов на поставки товаров, выполнения работ, оказание услуг для нужд академии</p>	<p>до 55 %</p> <p>до 55 %</p>
Паспортист отдела	<p>– отсутствие задолженности об оплате студентами и сотрудниками академии за общежитие;</p> <p>– контроль за соблюдением паспортного режима в общежитиях.</p>	<p>до 25 %</p> <p>до 25 %</p>
Отдел по капитальному строительству и ремонту		
Начальник отдела по капитальному строительству и ремонту	<p>– выполнение плана капитального и текущего ремонта;</p> <p>– отсутствие нарушений техники безопасности, повлекшие причинение тяжкого вреда здоровью или смертельный исход.</p>	<p>до 75 %</p> <p>до 75 %</p>
Нач. участка по текущему и	– выполнение плана капитального и текущего ремонта академии, выполняемых собственными	до 25 %

капитальному ремонту	силами; – отсутствие нарушений техники безопасности, повлекшие причинение тяжкого вреда здоровью или смертельный исход.	до 25 %
Инженер по надзору за строительством	– выполнение плановых заданий по разработке строительной документации; – выполнение плана капитального и текущего ремонта, капитальных вложений.	до 25 % до 25 %
Управление кадровой и организационной работы		
Начальник управления кадровой и организационной работы	– доля преподавателей, повысивших квалификацию по преподаваемым дисциплинам в течение года от общего числа преподавателей (не менее 20 %); – контроль за поручениями ректора и решениями Ученого совета и ректората.	до 95 % до 95 %
Ведущий специалист по кадрам	– отсутствие ошибок, правильность оформления приказов и бесперебойное прохождение документации; – своевременность сдачи ежемесячной, ежеквартальной, статистической и внутри академической отчетности.	до 55 % до 55 %
Специалист по кадрам	– отсутствие ошибок, правильность оформления приказов и бесперебойное прохождение документации; – своевременность сдачи ежемесячной, ежеквартальной, статистической и внутри академической отчетности.	до 25% до 25%
Зав. канцелярией, документовед	– бесперебойное прохождение документации; – отсутствие ошибок, своевременное оформление приказов, распоряжений, доведение их до непосредственных исполнителей.	до 25 % до 25 %
Зав. архивом	– своевременное обеспечение приема, регистрации, систематизации, хранения и использования документации; – своевременное оформление описей для сдачи в архив, составление актов об уничтожении дел, отчетности.	до 25 % до 25 %
Начальник штаба гражданской обороны	– контроль за правильным проведением мероприятий Гражданской обороны и противопожарной безопасности в структурных подразделениях академии; – выполнение плана мероприятий ГО.	до 25 % до 25 %
Управление по воспитательной и социальной работе		
Директор студенческого клуба	– доля студентов, участвующих в работе клубов по интересам, в работе творческих коллективов академического уровня, не менее 15 % от общего числа студентов; – достижения студентов в студенческих фестивалях, смотрах, конкурсах регионального, федерального и международного уровня, количество человек; – выполнение плана доходов по привлечению средств на культурно-массовые мероприятия.	до 55 % до 55 % до 40 %

Директор спортивно-го клуба	<ul style="list-style-type: none"> – доля студентов, участвующих в работе физкультурных и спортивных студенческих объединениях, не менее 25 % от общего числа студентов; – достижения студентов в студенческих соревнованиях, спартакиадах, универсиадах регионального, федерального и международного уровня, количество человек; – выполнение плана доходов по привлечению средств на физкультурные и спортивные мероприятия. 	<p>до 55 %</p> <p>до 55 %</p> <p>до 40 %</p>
Руководитель коллектива бального танца	<ul style="list-style-type: none"> – создание и организация работы творческого коллектива и выполнение плана проведения воспитательных и культурно-массовых мероприятий; – достижения студентов в студенческих фестивалях, смотрах, конкурсах регионального, федерального и международного уровня, количество человек. 	<p>до 75 %</p> <p>до 75 %</p>
Руководитель вокального ансамбля	<ul style="list-style-type: none"> – создание и организация работы творческого коллектива и выполнение плана проведения воспитательных и культурно-массовых мероприятий; – достижения студентов в студенческих фестивалях, смотрах, конкурсах регионального, федерального и международного уровня, количество человек. 	<p>до 75 %</p> <p>до 75 %</p>
Руководитель духового оркестра	<ul style="list-style-type: none"> – создание и организация работы творческого коллектива и выполнение плана проведения воспитательных и культурно-массовых мероприятий; – достижения студентов в студенческих фестивалях, смотрах, конкурсах регионального, федерального и международного уровня, количество человек. 	<p>до 75 %</p> <p>до 75 %</p>
Помощник проректора по воспитательной работе и кадровому обеспечению	<ul style="list-style-type: none"> – выполнение плана подготовки и ведения нормативной и методической документации по основным вопросам воспитательной и социальной работы; – выполнение плана работы по мониторингу состояния вне учебной воспитательной, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в академии. 	<p>до 75 %</p> <p>до 75 %</p>
Специалист по социальной и правовой работе	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение плана мероприятий по профилактике асоциальных явлений в студенческой среде; - организация и выполнение плана мероприятий с социально-незащищенными студентами (студенты из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, студентов-инвалидов, лиц, пострадавших от последствий аварии на Чернобыльской АЭС, детей из многодетных и малообеспеченных семей). 	<p>до 25 %</p> <p>до 25 %</p>
Специалист по социальной работе	<ul style="list-style-type: none"> – организация работы студенческого медицинского центра; – применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; – выполнение плана работы по профилактике заболеваний, асоциальных явлений, по формированию здорового образа жизни. 	<p>до 15 %</p> <p>до 15 %</p> <p>до 20 %</p>
Психолог	<ul style="list-style-type: none"> – организация работы центра психологической поддержки студентов, согласно утвержденного плана работы; – выполнение плана проведения общеакадемических мероприятий. 	<p>до 25 %</p> <p>до 25 %</p>

Специалист по социально-воспитательной работе	<ul style="list-style-type: none"> – выполнение плана мероприятий по профилактике асоциальных явлений среди студентов, проживающих в общежитии (распитие спиртных напитков в общежитии и на территории, курение и т.д.); – выполнение плана проведения воспитательных, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в студенческих общежитиях. 	<p>до 25 %</p> <p>до 25 %</p>
Зав. выставочным центром-музеем	<ul style="list-style-type: none"> – постоянное обновление экспозиций выставочного центра-музея, методическое руководство по созданию профильных музеев на факультетах; – организация работы по повышению авторитета и формированию положительного имиджа академии (создание буклетов, книг по истории академии, сувенирной, рекламной, имиджевой продукции), организация информационного обеспечения воспитательного процесса (обновление сайта, размещение новостей, оформление стендов и пр.) – регулярное и своевременное издание газеты «Мир академии» 	<p>до 50 %</p> <p>до 50 %</p> <p>до 50 %</p>
Директор спортивно-оздоровительного лагеря Болдыревка	<ul style="list-style-type: none"> – выполнение плана доходов по СОЛ «Болдыревка»; – обеспечение сохранности материальных ценностей лагеря; – выполнение плана проведения академических мероприятий и плана отдыха сотрудников и студентов на СОЛ «Болдыревка». 	<p>до 50 %</p> <p>до 50 %</p> <p>до 50 %</p>
Начальник гаража	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие выпусков неисправных автомобилей на линию (коэффициент исправности автотранспорта 95 % в месяц); – соблюдение лимитов расхода ГСМ, затрат на запасные части и ремонт автомобилей. 	<p>до 25 %</p> <p>до 25 %</p>
Инженер по охране труда и технике безопасности	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие нарушений законодательства по охране труда, правил техники безопасности в академии; – выполнение плана мероприятий по ОТ и ТБ. 	<p>до 25 %</p> <p>до 25 %</p>
Директор комбината рабочих профессий	<ul style="list-style-type: none"> – выполнение плана доходов по комбинату рабочих профессий; – обеспечение прохождения практики студентов. 	<p>до 95 %</p> <p>до 95 %</p>

В случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения за квартал (полугодие, год) размер выплаты за высокие результаты труда может быть снижен. При выполнении показателей и критериев оценки в целом за год производится перерасчет в соответствии с достигнутыми показателями в установленных пределах.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

Размер должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения регламентируется Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008г. №167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада

руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 5 мая 2008 г. № 11624).

С введением новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений при определении заработной платы руководителей рекомендуется исходить из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю учреждения устанавливаются Министерством сельского хозяйства РФ.

Премирование руководителя учреждения устанавливается Министерством сельского хозяйства РФ с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет централизованных перечисляемых в Министерством сельского хозяйства РФ лимитов бюджетных обязательств (до 5%), предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем – Министерством сельского хозяйства РФ из средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Размер премирования проректоров определяется ректором академии и осуществляется по итогам работы за квартал при выполнении показателей, в соответствии с критериями деятельности проректоров, утверждаемых приказом ректора на календарный год.

В случае невыполнения установленных показателей и критериев оценки деятельности проректоров в течение календарного года размер ежеквартальной премии снижается. В конце года по результатам работы Академии, при выполнении установленных критериев производится перерасчет премии.

6. Порядок и условия оплаты труда работников

Института переподготовки и повышения квалификации кадров агробизнеса (ИППККА)

6.1. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала ИППККА

Группы должностей учебно-вспомогательного персонала ИППККА подразделяются установлены 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).

К учебно-вспомогательному персоналу относятся: руководитель учебно-методического отдела, библиотекарь, методист учебно-методического отдела, руководитель центра оценки кадрового потенциала, психолог.

Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала и повышающие коэффициенты приведены в приложении № 1 к настоящему Положению².

С учетом условий труда учебно-вспомогательного персонала ИППККА могут быть установлены следующие **выплаты компенсационного характера**:

- 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 работу в сельской местности для лиц, состоящих в штате на 31.12.2004г. и продолжающих работу в этой же должности.

Учебно-вспомогательному персоналу ИППККА выплачиваются **стимулирующие выплаты**: выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за интенсивность труда, за высокие результаты работы, премии и др.

Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному персоналу ИППККА устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного руководителя на учебный год при достижении следующих показателей:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником до 20 % должностного оклада;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя, руководства структурного подразделения до 15 % должностного оклада;
- самостоятельность в решении поставленных вопросов до 15 % должностного оклада.

Выплаты за интенсивность труда

Выплаты за интенсивность труда устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения. При установлении выплаты за интенсивность труда учитывается:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от обычных (напряженный график работ);
- привлечение работников к выполнению срочных и особо срочных работ;
- выполнение важных работ;
- сложность и напряженность работы;

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

– внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инноваций в образовании;

– организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Академии.

Выплаты за высокие результаты труда учебно-вспомогательному персоналу ИППККА

Выплаты за высокие результаты труда учебно-вспомогательному персоналу ИППККА устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения на учебный год.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются в % от должностного оклада в зависимости от занимаемой должности:

ПКГ, КУ	% от должностного оклада	ПКГ, КУ	% от должностного оклада
1.1.	до 50	3.2.	до 70
1.2.	до 50	3.3.	до 70
2.1.	до 50	3.4.	до 70
2.2.	до 50	4.1.	до 70
3.1.	до 50	4.2.	до 130
		4.3.	до 190

Показатели и уровень выплат за высокие результаты труда учебно-вспомогательному персоналу ИППККА

Наименование должности	Показатели	% от должностного оклада
Руководитель учебно-методического отдела	– выполнение плана доходов по платной образовательной деятельности;	до 65 %
	– процент учебных дисциплин основных образовательных программ, обеспеченных электронными учебно-методическими комплексами (100 %)	до 65 %
Библиотекарь 2 кат	– обеспечение учебного процесса электронными библиотечно-информационными ресурсами;	до 35 %
	– выполнение плановых показателей работы отдела.	до 35 %
Методист учебно-методического отдела	- своевременное обеспечение распределения учебной нагрузки для составления оптимальных штатов профессорско-преподавательского состава;	до 35 %
	– процент учебных дисциплин основных образовательных программ, обеспеченных электронными учебно-методическими комплексами (100 %).	до 35 %
Психолог 1 кат.	– своевременное психологическое тестирование и обработка тестов слушателей;	до 35 %
	– участие в подготовке учебных, учебно-тематических планов и программ, согласно утвержденному графику.	до 35 %

В случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения за квартал (полугодие, год) размер выплаты за высокие результаты труда может быть снижен. При выполнении показателей и критериев оценки в целом за год производится

перерасчет в соответствии с достигнутыми показателями в установленных пределах.

6.2. Порядок и условия оплаты труда обслуживающего персонала ИППККА

Группы должностей обслуживающего персонала подразделяются и установлены 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).

К обслуживающему персоналу относятся: уборщик служебных помещений, дворник, плотник, дежурный по охраняемому объекту, водитель автомобиля, кастаньянша и др.

Размеры должностных окладов обслуживающего персонала приведены в приложении № 1 к настоящему Положению³.

С учетом условий труда обслуживающего персонала устанавливаются следующие **выплаты компенсационного характера**:

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.

Обслуживающему персоналу выплачиваются **стимулирующие и премиальные выплаты**: за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность труда и высокие результаты труда, за классность, премии и др.

Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ обслуживающему персоналу устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного руководителя на календарный год при достижении следующих показателей:

– качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником до 20 % должностного оклада;

– качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя, руководства структурного подразделения до 15 % должностного оклада;

– самостоятельность в решении поставленных вопросов до 15 % должностного оклада.

Выплаты за интенсивность труда

³ 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

Выплаты за интенсивность труда устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника подразделения. При установлении выплаты за интенсивность труда учитывается:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от обычных (напряженный график работ);
- привлечение работников к выполнению срочных и важных работ;
- сложность и напряженность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения академии;
- организации работы по безопасности жизнедеятельности при проведении работ;
- обеспечение порядка в зданиях академии и на ее территории;
- бесперебойное обеспечение работы электрохозяйства;
- за надлежащие содержание зданий и сооружений и т.д.

Дежурным по охраняемым объектам по общежитию дополнительно устанавливаются выплаты за интенсивность работы в размере 10 % должностного оклада.

Уборщикам служебных помещений, дворникам на период с 15 октября по 15 апреля дополнительно устанавливаются выплаты в размере 10% должностного оклада.

Выплаты за высокие результаты труда обслуживающему персоналу ИППККА

Выплаты за высокие результаты труда обслуживающему персоналу устанавливаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения на календарный год.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются в % от должностного оклада в зависимости от занимаемой должности:

ПКГ, КУ	% от должностного оклада	ПКГ, КУ	% от должностного оклада
1.1.	до 50	2.2.	до 50
1.2.	до 50	2.3	до 50
2.1.	до 50		

Показатели и уровень стимулирующих выплат за высокие результаты труда обслуживающему персоналу ИППККА

Наименование должности	Показатели	% от должностного оклада
Уборщик служебных помещений, дворник	– обеспечение чистоты на закрепленной площади в служебных, культурно-бытовых помещениях и территории академии; – отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений (директора, зав. общежития и т.д.).	до 25 % до 25 %

Дежурный по охраняемому объекту	– обеспечение сохранности материальных ценностей академии на охраняемом объекте; – соблюдение пропускного и внутриобъектового режима на объектах академии.	до 25 % до 25 %
Плотник	– своевременное устранение повреждений по заявке структурных подразделений; – качественное выполнение работ, отсутствие нарушений техники безопасности и технологии	до 25 % до 25 %
Водитель автомобиля	– соблюдение норм расхода ГСМ; – отсутствие дорожно-транспортных происшествий и аварий по вине водителя.	до 25 % до 25 %
Кастелянша	– обеспечение сохранности материальных ценностей; – отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений (директора, зав. общежития и т.д.).	до 25% до 25 %

В случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения за квартал (полугодие, год) размер выплаты за высокие результаты труда может быть снижен. При выполнении показателей и критериев оценки в целом за год производится перерасчет в соответствии с достигнутыми показателями в установленных пределах.

Выплаты за классность

Водителям транспортных средств устанавливаются выплаты за классность:

- 1 класс – 25% от должностного оклада;
- 2 класс – 10 % от должностного оклада.

6.3. Порядок и условия оплаты труда административно-управленческого персонала ИПШКА

Профессиональные квалификационные группы должностей работников административно-управленческого персонала установлены 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).

Размеры должностных окладов административно-управленческого персонала приведены в приложении № 1 к настоящему Положению⁴.

С учетом условий труда административно-управленческого персонала устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширения зоны обслуживания;

⁴ 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

выплаты за совмещение профессий (должностей);
выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплаты за работу в сельской местности для лиц, состоящих в штате на 31.12.2004г. и продолжающих работу в этой же должности.

Административно-управленческому персоналу выплачиваются **стимулирующие и премиальные выплаты:** за качество выполняемых работ; выплаты за интенсивность труда и высокие результаты труда, премии и др.

Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ административно-управленческому персоналу устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного руководителя на календарный год при достижении следующих показателей:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником до 20 % должностного оклада;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя, руководства структурного подразделения до 15 % должностного оклада;
- самостоятельность в решении поставленных вопросов до 15 % должностного оклада.

Выплаты за интенсивность труда

Выплаты за интенсивность работы устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения. При установлении выплаты за интенсивность труда учитывается:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от обычных (напряженный график работ);
- привлечение работников к выполнению срочных и особо срочных работ;
- выполнение важных работ;
- сложность и напряженность работы;
- внедрение новых методов и разработок в административный процесс, использование современных информационных технологий и инноваций в управлении;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Академии.

Выплаты за высокие результаты труда административно-управленческому персоналу

Выплаты за высокие результаты труда административно-управленческому персоналу устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения на календарный год.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются в % от должностного оклада в зависимости от занимаемой должности:

ПКГ, КУ	% от должностного оклада	ПКГ, КУ	% от должностного оклада
1.1.	до 50	3.3	до 90
1.2.	до 50	3.4	до 110
2.1.	до 50	3.5.	до 130
2.2.	до 50	4.1.	до 150
2.3	до 50	4.2.	до 170
2.4	до 50	4.3.	до 190
2.5	до 50	4.4	до 210
3.1	до 50	4.5	до 230
3.2	до 70	4.6.	до 250

Показатели и уровень стимулирующих выплат за высокие результаты труда административно- управленческому персоналу ИППККА

Наименование должности учебно-вспомогательного персонала	Показатели качества работы	% от должностного оклада
Директор	Выполнение плана доходов по: – платной образовательной деятельности и по общежитию; – выполнение государственного задания.	до 125 % до 125 %
Зам. директора по учебной работе	– выполнение плана доходов по платной образовательной деятельности; – процент учебных дисциплин основных образовательных программ, обеспеченных электронными учебно-методическими комплексами (100 %).	до 125 % до 125 %
Руководитель отдела по рекрутовой работе - зам. директора	Выполнение плана доходов по: – платной образовательной деятельности; – выполнение плана по привлечению слушателей.	до 75 % до 75 %
Гл. бухгалтер	– отсутствие пени по налогам, дочислений со стороны контролирующих органов; – своевременность подготовки, сдачи ежемесячной ежеквартальной налоговой, статистическом и внутриакадемической отчетности; – контроль за соблюдением расходов.	до 80 % до 80 % до 90 %
Бухгалтер категории 1	- отсутствие бухгалтерских ошибок и правильность бухгалтерских проводок, оформления первичных документов по ведомым направлениям; – своевременность подготовки данных для ежемесячной, квартальной бухгалтерской, налоговой, статистической и оперативной внутриакадемической отчетности.	до 45 % до 45 %

Бухгалтер	- отсутствие бухгалтерских ошибок и правильность бухгалтерских проводок, оформления первичных документов по ведомым направлениям; – своевременность подготовки данных для ежемесячной, квартальной бухгалтерской, налоговой, статистической и оперативной внутриакадемической отчетности.	до 25 % до 25 %
Зав. общежитием	– выполнение плана доходов по общежитию; – обеспечение сохранности материальных ценностей и чистоты в общежитии.	до 25 % до 25 %
Инспектор по кадрам	– отсутствие ошибок, правильность оформления приказов и бесперебойное прохождение документации, доведение их до непосредственных исполнителей; – своевременность сдачи ежемесячной, ежеквартальной отчетности.	до 25 % до 25 %

В случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения за квартал (полугодие, год) размер выплаты за высокие результаты труда может быть снижен. При выполнении показателей и критериев оценки в целом за год производится перерасчет в соответствии с достигнутыми показателями в установленных пределах.

7. Порядок и условия оплаты труда УНИЦ «Агротехнопарк»

7.1. Оплата труда работников административно-управленческого персонала УНИЦ «Агротехнопарк»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-управленческого персонала подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России приказ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 года №11858); приказ от 17 июня 2008 года № 339н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 года №12048), приказ от 29 мая 2008 года № 248н «об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 года №11861).

Размеры должностных окладов приведены в приложении № 1 к настоящему Положению⁵.

⁵ 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 работников административно-управленческого персонала устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширения зоны обслуживания;
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- работа в сельской местности.

Административно-управленческому персоналу выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премии и др.

Выплаты за качество выполняемых работ работникам административно-управленческого персонала

Выплаты за качество выполняемых работ работникам административно-управленческого персонала устанавливается приказом ректора по индивидуальным показателям качества труда за календарный год при достижении следующих показателей качества труда:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником – до 20 % должностного оклада;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя, руководства структурного подразделения – 15 % должностного оклада;
- самостоятельность в решении поставленных вопросов – 15% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность административно-управленческому персоналу

Выплаты за интенсивность административно-управленческому персоналу структурных подразделений устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения.

При установлении стимулирующей надбавки за интенсивность учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- внедрение новых методов и разработок в административный процесс, использование современных информационных технологий и инноваций в управлении;
- освоение инновационных технологий и методологий в административной деятельности;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Академии.

Выплаты за высокие результаты труда

административно-управленческому персоналу

Выплаты за высокие результаты труда административно-управленческому персоналу структурных подразделений устанавливаются и снижаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения на календарный год.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются в % от должностного оклада в зависимости от занимаемой должности:

ПКГ, КУ	% от должностного оклада	ПКГ, КУ	% от должностного оклада
1.1.	до 50	3.3	до 90
1.2.	до 50	3.4	до 110
2.1.	до 50	3.5.	до 130
2.2.	до 50	4.1.	до 150
2.3	до 50	4.2.	до 170
2.4	до 50	4.3.	до 190
2.5	до 50	4.4	до 210
3.1	до 50	4.5	до 230
3.2	до 70		

Критерии для установления выплат за высокие результаты труда работникам административно-управленческого персонала

Наименование должности	Показатели работы	% от должностного оклада
Директор	– выполнение плана доходов по УНИЦ «Агротехнопарк»; – отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда.	до 115% до 115%
Зам. директора	– выполнение плана доходов по производственно-технологическому комплексу УНИЦ «Агротехнопарк»; – выполнение по срокам и качеству мероприятий еженедельного и ежемесячного планирования, за которые несет ответственность.	до 115 % до 115 %
Зам. директора по бизнес-инкубаторию	– выполнение плана доходов по бизнес-инкубаторию УНИЦ «Агротехнопарк»; -выполнение плана мероприятий по учебной практике студентов, проведения научно-исследовательской работы и плана-задания стройотрядов академии на базе УНИЦ «Агротехнопарк»	до 115 % до 115 %
Зам. гл. бухгалтера	– отсутствие пени и штрафов по налогам и сборам, дочислений со стороны контролирующих органов; – своевременность подготовки и сдачи ежемесячной, ежеквартальной, налоговой, ПФР, ФСС, статистической и внутриакадемической отчетности.	до 65% до 65%
Бухгалтер	-отсутствие бухгалтерских ошибок и правильность оформления первичных документов по ведомым направлениям; - своевременность подготовки данных для	до 25% до 25%

	ежемесячной, ежеквартальной, налоговой, ПФР, ФСС, статистической и внутриакадемической отчетности	
Гл. экономист	– выполнение плана доходов по УНИЦ «Агротехнопарк»; - контроль за расходами структурных подразделений.	до 65% до 65%

В случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения за квартал размер выплаты за высокие результаты труда может быть снижен.

При выполнении показателей и критериев оценки в целом за год, производится перерасчет выплат в соответствии с достигнутыми показателями в соответствии с предельно установленными.

7.2. Порядок и условия оплаты труда работников производственно-технологического комплекса

Профессиональная квалификационная группа должностей работников структурных подразделений подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 июня 2008 года № 339н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 года №12048).

Размеры должностных окладов **производственно-технологического комплекса** приведены в приложении № 1 к настоящему Положению⁶.

Для работников **производственно-технологического комплекса** устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширения зоны обслуживания;
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

Работникам **производственно-технологического комплекса** выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты и др.

Выплаты за качество выполняемых работ работникам производственно-технологического комплекса

⁶ 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

Выплаты за качество выполняемых работ работникам *производственно-технологического комплекса* устанавливается приказом ректора по индивидуальным показателям качества труда за календарный год при достижении следующих показателей качества труда:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником – до 20 % должностного оклада;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя, руководства структурного подразделения – 15% должностного оклада;
- самостоятельность в решении поставленных вопросов – 15% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность работникам производственно-технологического комплекса

Выплаты за интенсивность работникам *производственно-технологического комплекса* устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения.

При установлении стимулирующей надбавки за интенсивность учитывается:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от обычных (напряженный график работ);
- привлечение работников к выполнению срочных и особо срочных работ;
- за выполнение важных работ;
- за сложность и напряженность работы;
- осуществление мероприятий по предупреждению брака и повышению качества продукции;
- внедрение передовых методов и приемов труда, а также форм его организации, аттестации и рационализации рабочих мест;
- выполнение плановых заданий с максимальным использованием рабочего времени и производственных мощностей;
- выполнение рабочего процесса согласно выданному руководителем заданию на работу и т.д.

Выплаты за высокие результаты труда работникам цеха растениеводства

Выплаты за высокие результаты труда для работников цеха растениеводства устанавливаются за фактически выполненный объем работ.

В течение года выплаты за высокие результаты труда производятся по сдельным тарифным ставкам или расценкам за фактически выполненный объем работ.

Тарификация механизированных и ручных работ по УНИЦ «Агротехнопарк» производятся согласно прилагаемой тарификационной сетке (приложение № 2) в зависимости от класса тяги и мощности двигателя трактора.

Выплаты за высокие результаты труда для трактористов-машинистов на полевых работах производится на основании тарифных разрядов, установленных по группам тракторов:

I группа – колесные тракторы с классом тяги до 1,4 т и мощностью двигателя до 80 л.с.

II группа – тракторы с классом тяги от 1,4 до 3 т и мощностью двигателя:

- а) гусеничные до 100 л.с;
- б) колесные свыше 80 до 130 л.с;
- в) экскаваторы с емкостью ковша 0,15 до 0,4 м³.

III группа – тракторы с классом свыше 3 т и мощностью двигателя:

- а) гусеничные 100 л.с. и выше;
- б) колесные 130 л.с. и выше;
- г) экскаваторы с емкостью ковша 0,4 м³ и выше.

Группа норм на проведение работ пахотных, непахотных, уборочных устанавливается по каждому сельскохозяйственному участку индивидуально по результатам проведенной паспортизации полей.

Выплаты за высокие результаты труда для трактористов-машинистов, занятых на конно-ручных работах, хозяйственных и ремонтных работах производятся по ставке второго разряда тарифной сетки трактористов-машинистов в том случае, если тарифная ставка по выполняемой работе ниже ставки указанного разряда.

Время, необходимое для перегона тракторов, комбайнов, экскаваторов и самоходных машин и подготовки их к работе, не учтенное в нормах выработки, оплачивается трактористам-машинистам по второму разряду повременной тарифной ставки, установленной для трактористов-машинистов на механизированных работах.

При совмещении работ в агрегате, не предусмотренных нормой, трактористам-машинистам производится начисление оплаты труда за фактически выполненный объем работ при условии, что такое совмещение допускается правилами техники безопасности и обеспечивает качественное выполнение работ.

Выплаты за высокие результаты труда для работников, обслуживающих сеялочные агрегаты, производится в следующих размерах:

- сеяльщики – 70 % от механизатора без оплаты за классность;
- грузчиков – 80 % от сеяльщика.

В тех случаях, когда на период массовой уборки зерновых в связи с производственной необходимостью для работы на комбайнах назначаются помощники трактористов-машинистов, имеющие удостоверение тракториста-машиниста, оплата их труда производится в размере 70 % заработной платы трактористов-машинистов, работающих на комбайнах; без удостоверения - оплата 50%.

Учитывая, особо важное значение проведения таких работ как сев яровых, озимых, технических и кормовых культур, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби во время их проведения производится увеличение тарифных ставок работников производственно-технологического комплекса размер повышения мотивирующих выплат утверждаются приказом ректора.

За выполнение норм выработки на полевых работах производится оплата в размере 1 % за каждый процент выполнения сменных норм

выработки (начисляется на основную оплату). При этом учитывается качество выполненных работ.

Для трактористов-машинистов, окончивших СПТУ, студентов занятых на механизированных работах, работе по ремонту тракторов, сельскохозяйственных машин, устанавливаются пониженные нормы выработки.

Для оплаты труда работников, занятых на работах по защите растений от вредителей и болезней, борьбе с сорняками, связанных с вредными условиями труда, тарифные ставки увеличиваются на 24 %. Повышение тарифных ставок на 24 % производится следующим работникам:

- сигнальщикам при обработке полей;
- работникам, занятым приготовлением растворов;
- заправщикам специальных машин ядохимикатами;
- работникам, занятым на погрузке и разгрузке ядохимикатов;
- трактористам-машинистам, работающим с ядохимикатами.

Повышение тарифных ставок на 12 % производится:

на работах с повышенной пыленностью (в складах сортировка семян и т.д.);

на работах, связанных с подготовкой удобрений (дробление, просеивание, смешивание).

При перерасходе горюче-смазочных материалов по вине рабочих производится удержание в следующих размерах от стоимости по фактическим ценам приобретения ГСМ:

- тракторист-машинист – 100 %;
- инженер – 5 % при неисправности сельскохозяйственной техники.

В случае, когда перерасход ГСМ допущен не по вине работника (выполнение работ в сложных агротехнических условиях) оформляется акт на увеличение нормы расхода горючего.

Оплата за постановку сельскохозяйственной техники на зимнее хранение трактористам-машинистам оплачивается по III разряду тарифной сетки механизированных работ повременщика в соответствии с установленными нормами.

Трактористам устанавливаются выплаты за классность:

- 1 класс – 20 % тарифной ставки;
- 2 класс – 10 % тарифной ставки.

Выплаты за интенсивность работникам базы хранения и переработки, мехмастерской

Выплаты за интенсивность **работникам** базы хранения и переработки, мехмастерской структурных подразделений устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения.

При установлении стимулирующей надбавки за интенсивность учитывается:

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

- за выполнение важных работ;
- за сложность и напряженность работы;
- содействие распространению передового опыта, развитию инициативы;
- повышение квалификации и профессионального мастерства;
- обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, его правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание;
- разработка и внедрение прогрессивных методов ремонта и восстановления узлов и деталей механизмов;
- выполнение работ по ремонту и модернизации машин и оборудования.

Выплаты за высокие результаты труда работникам базы хранения и переработки, мехмастерской

Выплаты за высокие результаты труда работникам базы хранения и переработки, мехмастерской устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения на календарный год.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются в % от должностного оклада в зависимости от занимаемой должности:

ПКГ	% от должностного оклада	ПКГ	% от должностного оклада
1.1.	до 50	2.5.	до 50
1.2.	до 50	3.1.	до 50
2.1.	до 50	3.2.	до 70
2.2.	до 50	3.3.	до 90
2.3	до 50	4.1.	до 150
2.4	до 50		

Критерии для установления выплат за высокие результаты труда работникам базы хранения и переработки, мехмастерской

Наименование должности	Показатели качества работы	% должностного оклада
Зав. базой хранения и переработки	- своевременная подготовка оборудования, соблюдение технологических процессов;	до 75%
	- обеспечение качества очищаемой и сортируемой сельскохозяйственной продукции в соответствии с ГОСТ.	до 75%
Инженер	- своевременное устранение неполадок оборудования, качественный ремонт и техническое обслуживание (в течении 7 дней);	до 25%
	- соблюдение лимитов расхода ГСМ, затрат на запасные части и ремонт техники.	до 25%
Заведующий складом	- своевременная сдача отчетов и первичной документации в бухгалтерию УНИЦ «Агротехнопарк»;	до 25%
	-обеспечение сохранности на складе хранящихся материальных ценностей.	до 25%

Учетчик	- отсутствие ошибок и правильность оформления первичных документов; - своевременная сдача нарядов и путевых листов.	до 25% до 25%
Весовщик	- ведение учета взвешиваемых грузов; - своевременная сдача отчетов и первичной документации в бухгалтерию УНИЦ «Агротехнопарк».	до 25% до 25%

В случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения за квартал размер выплаты за высокие результаты труда может быть снижен.

При выполнении показателей и критериев оценки в целом за год, производится перерасчет выплат в соответствии с достигнутыми показателями в соответствии с предельно установленными.

7.3 Оплата труда работников цехов по озеленению и благоустройству

Профессиональная квалификационная группа должностей работников структурных подразделений подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 июня 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 года №12048).

Размеры должностных окладов работников цехов озеленения и благоустройства приведены в приложении № 1 к настоящему Положению⁷.

Для работников цехов озеленения и благоустройства устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширения зоны обслуживания;
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

Работникам цехов по озеленению и благоустройству выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премии и др.

Выплаты за качество выполняемых работ работникам цехов по озеленению и благоустройству

⁷ 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

Выплаты за качество выполняемых работ работникам цехов по озеленению и благоустройству устанавливается приказом ректора по индивидуальным показателям качества труда за календарный год при достижении следующих показателей качества труда:

-качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником – до 20 % должностного оклада;

-качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя, руководства структурного подразделения – 15% должностного оклада;

- самостоятельность в решении поставленных вопросов – 15% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность труда работникам цехов по озеленению и

благоустройству структурных подразделений

Выплаты за интенсивность труда работникам цехов по озеленению и благоустройству устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения.

При установлении стимулирующей надбавки за интенсивность труда учитывается:

– внедрение передовых методов возделывания культур закрытого грунта;

– изучение и внедрение передовых методов возделывания культур закрытого грунта, садовых, овощных, цветочных культур;

– организация работы по борьбе с вредителями, болезнями растений и сорняками;

– исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от обычных (напряженный график работ);

– привлечение работников к выполнению срочных и особо срочных работ;

– за выполнение важных работ;

– за сложность и напряженность работы;

– разработка планов, календарных графиков по тепличному комплексу и по уходу за территориями озеленения.

Выплаты за высокие результаты труда работникам цехов по озеленению и благоустройству

Выплаты за высокие результаты труда работникам цехов по озеленению и благоустройству устанавливается приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения на календарный год.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются в % от должностного оклада в зависимости от занимаемой должности:

ПКГ, КУ	% от должностного оклада	ПКГ, КУ	% от должностного оклада
1.1.	до 50	2.4	до 50
1.2.	до 50	3.1.	до 50
2.1.	до 50	3.2.	до 70

2.2.	до 50	3.3.	до 90
2.3	до 50	4.1.	до 150

*Критерии для установления выплат за высокие результаты труда
работникам цехов по озеленению и благоустройству*

Наименование должности	Показатели качества работы	% от должностного оклада
Начальник цеха озеленения и благоустройства	- выполнение плана доходов;	до 25%
	-выполнение плана работ по благоустройству территории, выращиванию высококачественного посевного и посадочного материала.	до 25%
Рабочий зеленого хозяйства	- выполнение плана работ по благоустройству территории, выращиванию высококачественного посевного и посадочного материала;	до 25%
	- сохранность и профессиональный уход за растениями на объектах академии.	до 25%

В случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения за квартал размер выплаты за высокие результаты труда может быть снижен.

При выполнении показателей и критериев оценки в целом за год, производится перерасчет выплат в соответствии с достигнутыми показателями и предельно установленных.

Учитывая, особо важное значение, проведения таких работ как благоустройство территории академии (уход за клумбами, газонами и разнотравьем) на время проведения этих работ производится увеличение оплаты труда в пределах фонда оплаты труда структурного подразделения начальнику цеха до 20 % месячной заработной платы, рабочим зеленого хозяйства до 40 % месячной заработной платы, согласно распоряжению директора УНИЦ.

При перевыполнении плана реализации продукции на сторону по дополнительному приказу производится доплата в размере до 10% от суммы продаж продукции на сторону в пределах фонда оплаты труда структурного подразделения.

**7.4. Оплата труда работников животноводческого комплекса
УНИЦ «Агротехнопарк»**

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений и работников подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 июня 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 года №12048).

Рекомендуемый минимальный размер оклада по профессиональной квалификационной группе должностей работников–2044 рублей.

Размеры должностных окладов работников животноводческого комплекса приведены в приложении № 1 к настоящему Положению⁸.

Для работников животноводческого комплекса устанавливаются следующие виды **компенсационных выплат**:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширения зоны обслуживания;
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Работникам животноводческого комплекса выплачиваются **стимулирующие и премиальные выплаты**: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты и др.

Выплаты за качество выполняемых работ работникам животноводческого комплекса

Выплаты за качество выполняемых работ работникам животноводческого комплекса устанавливается приказом ректора по индивидуальным показателям качества труда за календарный год при достижении следующих показателей качества труда:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником до 20 % должностного оклада;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий непосредственного руководителя, руководства структурного подразделения до 15% должностного оклада;
- самостоятельность в решении поставленных вопросов до 15% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность работникам животноводческого комплекса

Выплаты за интенсивность работникам животноводческого комплекса устанавливаются и снимаются приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения.

При установлении стимулирующей надбавки за интенсивность учитывается:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отличающихся от обычных (напряженный график работ);

⁸ 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

- привлечение работников к выполнению срочных и особо срочных работ;
- за выполнение важных работ;
- за сложность и напряженность работы;
- проведение работы по совершенствованию организации производства;
- внедрение передового отечественного и зарубежного опыта конструирования и технологии производства аналогичной продукции;
- обеспечение правильной эксплуатации оборудования и других основных средств;
- соблюдение работниками правил и норм охраны труда и техники безопасности, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

***Выплаты за высокие результаты труда
работникам животноводческого комплекса***

Выплаты за высокие результаты труда работникам животноводческого комплекса устанавливается приказом ректора по представлению непосредственного начальника структурного подразделения на календарный год.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты труда устанавливаются в % от должностного оклада в зависимости от занимаемой должности:

ПКГ	% от должностного оклада	ПКГ	% от должностного оклада
1.1.	до 50	2.4	до 50
1.2.	до 50	3.1.	до 50
2.1.	до 50	3.2.	до 70
2.2.	до 50	3.3.	до 90
2.3	до 50	4.1.	до 150

***Критерии для установления выплат за высокие результаты труда
работникам животноводческого комплекса***

Наименование должности	Показатели качества работы	% от должностного оклада
Зав. животноводческим комплексом	- обеспечение сохранности поголовья; - выполнение плана доходов подразделения;	до 75% до 75%
Зав. учебно-научной лабораторией по птицеводству	- обеспечение бесперебойной работы оборудования; - обеспечение сохранности поголовья; - соблюдение плановых показателей конверсии корма.	до 25% до 25% до 5%
Зоотехник конно-спортивной школы	- обеспечение нормативного расхода кормов; - выполнение плана доходов.	до 25% до 25%
Рабочий по уходу за животными	- выполнение зоотехнических требований, используемых при кормлении животных, режим и рацион кормления; - порядок ухода за животными	до 25% до 25%

В случае невыполнения установленных показателей при подведении итогов работы структурного подразделения за квартал (полугодие, год) размер выплаты за высокие результаты труда может быть снижен.

При выполнении показателей и критериев оценки в целом за год, производится перерасчет выплат в соответствии с достигнутыми показателями исходя из предельно установленных.

7.4. Порядок и условия оплаты труда работников структурных подразделений УНИЦ «Агротехнопарк» по КТУ

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений и работников подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 июня 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства» (зарегистрирован в Минюсте России 31 июля 2008 года №12048).

Размеры должностных окладов работников структурных подразделений приведены в приложении № 1 к настоящему Положению⁹.

Для работников структурных подразделений устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширения зоны обслуживания;
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Работникам выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты: выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премии и др.

Стимулирующие выплаты работникам структурных подразделений

В целях заинтересованности основных работников в повышении производительности труда и эффективности работы структурного подразделения при назначении стимулирующей выплаты применяются коэффициенты трудового участия (КТУ).

Выплата стимулирующей по КТУ производится следующим подразделениям УНИЦ «Агротехнопарк»:

- научно-образовательный цех семеноводства овощных, бахчевых и цветочных культур высших репродукций;

⁹ 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

- информационно-консультационный центр;
- центр сервисного обслуживания;
- грибоцех;
- лаборатория по клонированию декоративных деревьев, цветов и кустарников;
- ветеринарная клиника;
- ветеринарная лаборатория;
- орган сертификации.

Распределение стимулирующей выплаты возможно только при наличии согласия на это всех членов подразделения. Согласие всех членов трудового коллектива оформляется решением общего собрания, в котором указывается, какая часть стимулирующей выплаты распределяется среди членов коллектива с помощью КТУ.

Протокол собрания составляется в двух экземплярах, которые подписываются всеми членами трудового коллектива и один из них направляется в планово-финансовый отдел для дальнейшего включения в приказ. На основании приказа бухгалтерия производит начисление заработной платы по каждому члену трудового коллектива.

Настоящим положением устанавливаются численные значения КТУ по набору критериев повышающих и понижающих их среднюю величину, принимаемую за единицу.

КТУ основных работников равный единице, устанавливается при выполнении хозрасчетного задания в установленные сроки с надлежащим качеством и соблюдением охраны труда и техники безопасности, трудовой и производственной дисциплины.

Для повышения КТУ принимаются во внимание повышающие показатели:

- проявление инициативы по освоению и применению методов и приемов труда, рациональной организации трудовых операций и рабочего места, способствующих снижению затрат труда;
- высокая интенсивность труда, влияющая на сокращение сроков выполнения задания;
- выполнение сложных операций или совмещение профессий, помощь в работе другим работникам структурного подразделения;
- выполнение сложных и ответственных работ.

Для понижения уровня КТУ принимаются во внимание понижающие показатели:

- невыполнение в установленные сроки хозрасчетных заданий, низкая интенсивность труда;
- невыполнение в срок распоряжений руководителя;
- бесхозяйственное отношение к инструменту, инвентарю, приспособлениям, материалам;
- нарушение Правил техники безопасности и противопожарной безопасности;
- опоздание на работу, преждевременное окончание работы, самовольный уход с работы, допущение сверхнормативных перерывов в работе;
- прогул, появление на работе в нетрезвом виде, отстранение от работы;

- нарушение трудовой и производственной дисциплины, не оговоренные в предыдущих пунктах.

КТУ устанавливается ежемесячно при распределении коллективного фонда структурного подразделения по результатам работы.

КТУ работникам подразделения утверждается работниками подразделения (или ее Советом на заседании большинством голосов, по представлению руководителя).

При применении понижающего коэффициента трудового участия заработная плата работника не может быть ниже минимальной заработной платы.

В заработную плату работников, определяемую с учетом КТУ, не включаются доплаты за работу в выходные и праздничные дни, за руководство подразделением, за работу в сверхурочное время, доплаты за вредные условия труда.

Повышение или понижение КТУ отдельного работника подразделения распространяется на часть коллективного заработка только конкретного человека на основании Протокола определения КТУ подразделения.

8. Порядок и условия оплаты труда работников комбината общественного питания

Общая сумма заработной платы работников комбината общественного питания складывается из месячных должностных окладов и стимулирующих выплат.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников комбината общественного питания Академии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н.

Размеры должностных окладов работников комбината общественного питания приведены в приложении № 1 к настоящему Положению¹⁰.

С учетом условий труда работников комбината общественного питания устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

За высокие результаты труда

Для установления уровня выплаты за высокие результаты труда работникам комбината общественного питания используется КТУ, при его установлении необходимо согласие всех членов трудового коллектива, которое оформляется решением общего собрания, где указывается доля (КТУ), процент выплаты зависимости от личного вклада работника. Протокол собрания о размерах выплаты за высокие результаты труда составляются в двух экземплярах, подписываются всеми членами коллектива и один из них направляется в планово-финансовый отдел академии для дальнейшего включения в приказ.

¹⁰ 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

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 и максимальными размерами не ограничивается.

В качестве базового (начального) КТУ применяется 1,0 (равный должностному окладу плюс выплаты за работу в особых условиях труда), 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;
- 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;
- образцовое содержание рабочего места, средств труда, 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 стимулирующей выплаты за вышеперечисленные упущения полностью или частично весь коллектив.

Кроме того, при начислении КТУ используются следующие нормативы:

- норматив отчисления по фонду заработной платы административно-управленческого персонала комбината не превышает 30 % от общего фонда заработной платы.

– норматив резерва отпусков, материальной помощи, материального стимулирования и поддержки мелкотоварных объектов комбината устанавливаются в размере до 10 %.

Решением трудового коллектива для работников комбината могут быть установлены дополнительные социальные льготы за счет его собственных средств.

9. Прочие выплаты

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.

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 персонала ИППККА

В целях материального стимулирования для увеличения контингента слушателей ИППККА работникам института ответственным за организацию групп слушателей и за дополнительное привлечение (сверх планируемого дохода) внебюджетных средств за обучение на счет института, выплачивать дополнительную оплату в размере до 10% от поступившей суммы средств, обеспечивающих выполнение сметы расходов на учебу по группе.

В целях материального стимулирования доходов от проживании в общежитии ИППККА работникам института за дополнительное привлечение

внебюджетных средств за проживание на счет института, выплачивать дополнительную оплату в размере 5% от поступившей суммы средств, обеспечивающих выполнение сметы расходов на проживание в общежитии.

10. 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 профессиональных групп, коэффициенты квалификационных уровней и должностные оклады при применении новой системы оплаты труда по ФГБОУ ВПО «Белгородская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Я. Горина»

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Минимальный оклад по ПКГ, руб.	Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня по ПКГ	Должностной оклад (ставки) квалификацию иного уровня, руб.
I группа	2044	1	1.1	2044
		2	1.2	2453
II группа	2645	1	1.1	2645
		2	1.2	3175
		3	1.3	3439
		4	1.4	3703
		5	1.45	3835
III группа	3848	1	1.1	3848
		2	1.15	4425
		3	1.2	4618
		4	1.25	4810
		5	1.3	5002
IV группа	5050	1	1.1	5050
		2	1.2	5555
		3	1.3	6060
		4	1.4	6565
		5	1.5	7069
		6	1.6	7575

Приложение № 2

**Тарифные ставки оплаты труда рабочим УНИЦ
«Агротехнопарк» БелГСХА цеха растениеводства
с 1 марта 2013 года**

	Р а з р я д ы					
	I	II	III	IV	V	VI
<i>Трактористы-машинисты</i>						
Сдельные в поле – дневные	151,78	163,91	182,45	204,00	233,99	273,91
Повременные – дневные	130,10	144,51	155,77	176,15	199,77	234,00
Повременные – часовые	16,26	18,06	19,47	22,01	24,97	29,25
<i>На ручных работах 40 часовая рабочая неделя</i>						
Сдельно – дневные	111,20	122,31	135,69	151,04	173,12	202,18
Повременно – дневные	104,34	113,49	121,32	142,22	162,40	188,87
Повременно – часовые для мужчин на 8,0 часа	13,04	14,18	15,16	17,77	20,30	23,60
Повременно – для женщин на 7,2 часа	14,49	15,76	16,85	19,75	22,55	26,23
<i>На ручных работах 36 часовая рабочая неделя</i>						
Сдельно – дневные	123,53	135,87	150,75	167,80	192,34	224,63
Повременно – дневные	104,34	113,49	121,01	142,22	162,40	188,86
Повременно – для женщин на 7,2 часа	14,49	15,76	16,80	19,75	22,55	26,23

Премирование персонала за получение наград

Работникам академии, награжденными Почетными грамотами, Благодарностями выплачивается единовременная премия в следующих размерах:

№ п/п	Наименование награды	Сумма, руб.
	Почетная грамота Министерства сельского хозяйства РФ	10000
	Благодарность Министерства сельского хозяйства РФ	8000
	Почетная грамота Министерства образования и науки РФ	10000
	Благодарность Министерства образования и науки РФ	8000
	Почетная грамота Губернатора Белгородской области	один
	Благодарность Губернатора Белгородской области	должностной оклад
	Почетная грамота Департамента кадровой политики	7000 руб.
	Благодарность Департамента кадровой политики	4000 руб.
	Почетная грамота начальника Департамента АПК	5000 руб.
	Благодарность Департамента АПК	2000 руб.
	Почетная грамота Ректора академии	5000 руб.
	Благодарность Ректора академии	2000 руб.

Лист согласования:

Проректор по общим вопросам
и экономическому развитию

А.Н. Простяко

Проректор по учебной работе

П.И. Бреславец

Проректор по научной работе

А.В. Колесников

Проректор по воспитательной работе
и кадровому обеспечению

Н.В. Панина

Главный бухгалтер

С.И. Прокофьева

Начальник ЦФО

А.И. Добрунова

Начальник юридического отдела

Е.А. Канский