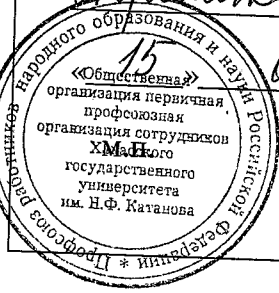



Приложение № 3.1 к Коллективному договору
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Хакасский государственный университет
им. Н.Ф. Катанова» на 2016 - 2019гг.

<p>Председатель Общественной организации первичной профсоюзной организации сотрудников Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации</p> <p><i>Дерешева</i> _____ Н.М. Дерешева</p> <p>15 06 2016г.</p> 	<p>Ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»</p> <p><i>Краснова</i> _____ Т.Г. Краснова</p> <p>06 2016г.</p> 
---	---

**Положение об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Хакасский государственный университет
им. Н.Ф. Катанова»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф.Катанова» (далее – Университет) определяет систему оплаты труда работников Университета, включая порядок установления и размеры минимальных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, их индексации, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера, критерии их установления.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» (далее – Положение) является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2016-2019 г.г.

1.3. Положение разработано на основе следующих документов (в действующей редакции):

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.12 №2190-р);
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015-2017 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ от 22.12.14 , регистрация в Федеральной службе по труду и занятости от 27.01.2015 №1/15-17);
- Постановления 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»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 02.04.2008 № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников печатных средств массовой информации»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 28 июля 2008 г. № 357н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников ведомственной охраны Минфина России»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 г. № 1н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 г. № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 г. № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;
- Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Правительства Минтруда РФ от 21.08.98 г. №37;
- других Федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- локальных нормативных документов ХГУ им. Н.Ф. Катанова.

1.4. Штатное расписание Университета утверждается ректором и включает в себя все должности педагогических работников (отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, иных педагогических работников), научных работников, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, производственного и иного персонала.

1.5. Фонд оплаты труда работников Университета (далее также - ФОТ) формируется на финансовый год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ученый Совет Университета ежегодно утверждает объем средств, который направляется на формирование ФОТ в соответствующем финансовом году.

1.6. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад (ставку) с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях почасовой оплаты, на условиях неполного рабочего времени, при сменном режиме работы производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.10. Условия оплаты, включая размер должностного оклада (ставки) работника, выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты в соответствии с настоящим Положением являются обязательными для включения в трудовой договор. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора в соответствии с перечнем выплат и показателями результативности труда, определенными в настоящем Положении.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда включает порядок применения и размеры минимальных окладов (ставок) работников (профессий рабочих) на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, повышающих коэффициентов к окладам по занимаемым должностям.

2.1.2. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Тарифная ставка (далее – ставка) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.3. Должности работников (профессии рабочих) отнесены к профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ) в соответствии с приказами Минздравсоцразвития, что отражается в штатном расписании Университета.

2.1.4. Должности работников (профессии рабочих), входящие в одну профессиональную квалификационную группу, дифференцированы по квалификационным уровням данной ПКГ на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Университета устанавливаются на 10-50% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.1.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, установлены в *Приложениях №№ 3.1.1- 3.1.7* к настоящему Положению.

2.1.6. С целью дифференциации оплаты труда в рамках квалификационных уровней применяются повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам).

Настоящим Положением предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (ставкам):

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.1.7. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности установлены работникам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней в размерах согласно *Приложениям №№3.1.1- 3.1.7.*

2.1.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Университете и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, его размере и сроке выплаты принимается ректором в отношении конкретного работника персонально.

2.1.9. Минимальные размеры окладов (ставок) и повышающие коэффициенты к окладам (ставкам) могут корректироваться на предстоящий календарный год при условии достаточности финансовых средств.

2.1.10. Размер должностного оклада определяется путем умножения минимального размера должностного оклада по соответствующей ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности или на персональный повышающий коэффициент. Размеры должностных окладов работников по ПКГ приведены в *Приложениях №№ 3.1.1- 3.1.7.*

2.1.11. В случаях, когда размер оклада (ставки) работника по занимаемой им должности зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, ученого звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- 1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (для должностей педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания доцента и профессора - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома кандидата наук, доктора наук, Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче аттестата доцента, профессора (для должностей профессорско-преподавательского состава, реализующих программы высшего образования и научных работников).

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.12. Размеры должностных окладов (ставок) могут быть уменьшены в следующих случаях:

- 1) истечение срока действия квалификационной категории - со дня истечения срока;
- 2) лишение ученого звания, ученой степени - со дня, когда Университету стало известно о вынесении решения соответствующим компетентным органом, или с момента, определенного в судебном акте;
- 3) по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.1.13. При наступлении у работника оснований для изменения должностного оклада (ставки) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из более высокого должностного оклада (ставки) со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.14. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Университет вправе самостоятельно при наличии финансовых средств производить индексацию заработной платы. Решение об индексации в этом случае принимается Ученым советом Университета.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника) и имеют целью компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты, связанные с выполнением трудовых функций.

2.2.2. Компенсационные выплаты в Университете производятся в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. №822:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) 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);
- 4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

2.2.4. Перечень доплат и надбавок компенсационного характера, основания для их установления, размеры, условия и порядок выплаты указаны в *Приложении № 3.1.8* к настоящему Положению.

2.2.5. Выплаты компенсационного характера конкретному работнику устанавливаются приказом и отражаются в трудовом договоре.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника) и имеют целью поощрять работников за добросовестный, качественный и эффективный труд, повышать заинтересованность в конечном результате работы.

2.3.2. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» в Университете устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в т.ч. стимулирующие выплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников и педагогических работников, иным работникам УСП, работникам неучебных структурных подразделений, стимулирующие выплаты по решению ректората);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (в т.ч. по итогам работы за полугодие и год).

2.3.3. Показатели и критерии стимулирующих выплат, осуществляемых работникам Университета, определяются с учетом требований и критериев оценки эффективности работы, установленных Министерством образования и науки РФ к образовательным учреждениям высшего образования, среднего профессионального образования,

научно-исследовательским организациям и организациям дополнительного профессионального образования, подведомственным Минобрнауки России.

2.3.4. Фонд стимулирующих выплат в разрезе отдельных видов утверждается Ученым советом. Выплаты осуществляются в случае достаточности финансовых средств.

Фонд выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (СВ интенсив 2) формируется в размере 2% от фонда оплаты труда УСП без учета фонда оплаты труда прочего обслуживающего персонала.

Назначение стимулирующих выплат за интенсивность труда (СВ-интенсив 2) производится ежемесячно Комиссиями УСП в соответствии с положениями структурных подразделений о порядке назначения стимулирующих выплатах за интенсивность труда.

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера производятся следующим категориям работников:

- проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений Университета, в том числе начальникам управлений и их заместителям, иным работникам, подчиненным ректору непосредственно - по решению ректора;
- руководителям структурных подразделений Университета (директорам институтов, директорам колледжей), главным специалистам и иным работникам, подчиненным проректорам - по представлению проректоров, курирующих направления деятельности;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Университета - по представлению руководителей структурных подразделений.

2.3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учебных структурных подразделений из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников и педагогических работников осуществляются на основе оценки результатов их деятельности в соответствии с «Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Университета за добросовестный, качественный и эффективный труд» (*Приложение № 3.1.9*) к настоящему Положению.

2.3.7. При определении размеров выплат стимулирующего характера работникам учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работников определяется на основе объективной оценки результатов их труда (принцип объективности);

работники должны знать, какое вознаграждение они получают в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работников в результат деятельности всего учреждения, их опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения размеров вознаграждения должны быть понятны работникам (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

2.3.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах срока трудового договора или на определенный срок, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

2.3.9. Перечень выплат стимулирующего характера работникам по соответствующим ПКГ устанавливается Положением структурного подразделения с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность работы различных категорий работников (*Приложения №№ 3.1.10 – 3.1.13*).

2.3.10. Распределение фонда стимулирующих выплат по итогам работы учебных структурных подразделений за полугодие и год осуществляется исходя из рейтинговой системы оценки эффективности деятельности (*Приложение 3.1.9.8*).

2.3.11. Стимулирующие выплаты могут быть отменены полностью или частично приказом по Университету в связи с окончанием действия основания для этой выплаты, в том

числе в связи с переводом на другую должность, лишением в установленном законом порядке почетного звания, награды, за дисциплинарный проступок, а также в случае отсутствия в Университете необходимых финансовых средств.

3. Особенности нормирования и оплаты труда педагогических работников, научных работников

3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

3.2. Верхний предел учебной нагрузки, определяемый педагогическим работникам, замещающим должности ППС, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году за ставку заработной платы.

3.3. Нижний предел учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности ППС, реализующих программы высшего образования, устанавливается на одну ставку на учебный год в следующем порядке:

1) директору института, общая численность обучающихся по основным образовательным программам в котором по состоянию на 1 июня предыдущего учебного года составляет:

- от 800 человек и более – от 150 часов;
- от 600 до 800 человек – 200 часов;
- менее 600 человек – 250 часов;

2) заведующему кафедрой - не менее 600 часов (конкретный объем учебной нагрузки на учебный год определяется решением Ученого совета учебного структурного подразделения);

3) ассистенту, старшему преподавателю, доценту, профессору – не менее 650 часов (конкретный объем учебной нагрузки на учебный год определяется в зависимости от объема учебных поручений и штатного расписания кафедры в соответствии с решением заседания кафедры).

3.4. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности ППС, ежегодно на начало учебного года по образовательным программам высшего образования приказом по Университету устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых приказом. Учебная нагрузка педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных нормативно-правовыми актами, утвержденными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации, регулиующими порядок организации и осуществления образовательной деятельности по различным образовательным программам. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, установленного приказом по Университету.

3.5. По образовательным программам среднего профессионального образования (СПО) преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы которых за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Объем педагогической нагрузки педагогических работников на конкретный учебный год зависит от объема учебных поручений и штатного расписания колледжа на учебный год.

3.6. В перечень стимулирующих выплат за работы, не входящие в должностные обязанности педагогических работников СПО, но непосредственно связанные с образовательным процессом, включаются:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведование кабинетами;
- руководство предметно-цикловыми комиссиями.

При этом общий объем ежемесячных стимулирующих выплат педагогическим работникам учебных структурных подразделений, реализующих программы СПО, закрепляется за учебными структурными подразделениями на семестр учебного года решением ректората по представлению руководителей учебных структурных подразделений.

3.7. Объем труда научных работников и руководителей научных подразделений на календарный год устанавливаются индивидуальными планами, утверждаемыми решением Ученого совета Университета.

Заработная плата руководителям научных подразделений начисляется с учетом должностных окладов, установленных *Приложением № 3.1.2* к настоящему Положению, при условии выполнения ими научных исследований и разработок в соответствии с индивидуальным планом.

3.8. Почасовая оплата труда

3.8.1. Размеры почасовой оплаты труда утверждаются приказом ректора.

3.8.2. Для подразделений, оказывающих дополнительные платные образовательные услуги и осуществляющих иные, приносящие доход виды деятельности, приказом ректора могут устанавливаться индивидуальные размеры почасовой оплаты труда.

3.8.3. В целях обеспечения эффективности деятельности руководителей и заместителей руководителей учебных и административных структурных подразделений Университета (включая проректоров и начальников управлений), работающих на полную ставку на должностях административно-управленческого персонала и не имеющих ученой степени доктора наук (и/или ученого звания профессора) общий объем педагогической работы по совместительству и на условиях почасовой оплаты ограничивается размером 0,25 ставки.

4. Оплата труда ректора, проректоров, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад ректора Университета, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Университета, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

4.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора. Решение об установлении размеров должностных окладов принимается ректором персонально в отношении каждого из вышеназванных работников.

4.4. Выплаты компенсационного характера для ректора, проректоров, главного бухгалтера определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.5. Выплаты стимулирующего характера ректору устанавливаются Минобрнауки России в порядке, предусмотренном 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» в действующей редакции, Приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных

положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений».

4.6. Премирование ректора осуществляется Минобрнауки России с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы высших учебных заведений. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Минобрнауки России в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

4.7. Решение об установлении стимулирующих выплат в отношении проректоров, главного бухгалтера принимается ректором в соответствии с перечнем выплат и показателями результативности труда, определенными в настоящем Положении (*Приложение №3.1.13*).

6. Заключительные положения

6.1. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

6.2. Условия оплаты труда, не оговоренные в настоящем Положении, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором.

6.3. В случае противоречия условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, нормам действующего законодательства действуют нормы закона.

6.4. В случае противоречия других условий Коллективного договора Университета нормам настоящего Положения действуют нормы настоящего Положения.