



**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»**

Принято:

Решением Ученого совета
ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»
«28» декабря 2024 г.
Протокол № 10

Утверждено:

Приказом ректора
ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»
от «28» декабря 2024 г.
№ 780/01-3

С изменениями: приказ ректора
ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» от 26.05.2025
№ 385/01-3



Ректор ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»
В.И. Веретенников

Согласовано:

Председатель ППО ФГБОУ ВО
«ДОНАГРА»

Н.В. Соболевская
« 26 » 05 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Донбасская аграрная академия»**

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ	6
3 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА	9
4 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	12
5 УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ, ПРЕЗИДЕНТА УЧРЕЖДЕНИЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА	19
6 ДРУГИЕ ВОПРОСЫ	21
7 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	21
ПРИЛОЖЕНИЯ	23

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская аграрная академия» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с целью определения системы оплаты труда работников и руководителей учреждения.

1.2 Система оплаты труда работников федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская аграрная академия» (далее – ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», Академия) устанавливается на основании следующих законодательных и нормативных актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;
- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;
- Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская аграрная академия»;
- Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская аграрная академия»;
- другие законодательные и нормативные акты, регулирующие плату труда работников.

1.3 Положение регулирует порядок оплаты труда работников ФГБОУ ВО

«ДОНАГРА» за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – финансовое обеспечение).

1.4 Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы надбавок стимулирующего характера премирования, устанавливаются локальными нормативными актами Академии в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5 Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.6 Фонд оплаты труда работников академии формируется за счет всех видов финансового обеспечения.

1.7 Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Академии о выплатах социального характера.

1.8 Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Академии, в том числе по совместительству. Оплата труда работников Академии, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9 Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963), не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству может выполняться в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.10 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработано за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.11 Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работником до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12 На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда Академии (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

1.13 Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.14 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.15 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, могут устанавливаться доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается его соглашением с Работодателем.

1.16. Заработная плата работникам выплачивается регулярно в рабочие дни не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 5 числа следующего месяца.

Изм. внесены приказом ректора ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» от 26.05.2025 г. № 385/01-3.

Размер заработной платы работника за первую половину месяца рассчитывается за фактически отработанное время с 01 по 15 число. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также

надбавки, доплаты за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем ее выплата производится накануне этого дня.

1.16 Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и другими локальными нормативными актами.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Системы оплаты труда работников Академии устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- профессиональных стандартов;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы); государственных гарантий по оплате труда;

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 73 8н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных

бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

– Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»;

– единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

– отраслевого (межотраслевого) соглашения;

– мнения представительного органа работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»;

– систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), приведенным в приложении 1 к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры ставок почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава устанавливаются приказом ректора Академии.

2.3. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности

рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. № 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный N 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. № 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный № 54675).

2.4. В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

2.5. Установление разных размеров окладов (повышающих коэффициентов, образующих новый оклад) по одной должности не допускается.

2.6. Оклады, ставки заработной платы пересматриваются Академией в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, ставок заработной платы, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

2.7. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Академии, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20 % ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.8. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.9. В Положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», разрабатываемом Академией, предусматриваются конкретные размеры окладов ставок заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке, в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

2.10. С учетом финансового обеспечения Академии может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

2.11. С учетом условий труда работникам Академии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные данным Положением.

2.12. Работникам Академии устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Академии устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Академии осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Оплата труда работников Академии, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.5. Повышение оплаты труда работникам Академии, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

3.6. Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

3.7. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.8. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.9. Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом статей 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Академии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.11. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью Академии по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

3.12. К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

Виды и размеры выплат компенсационного характера педагогическим работникам Аграрного колледжа ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» за выполнение дополнительных видов работ (согласно Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации) приведены в приложении 2.

Виды и размеры доплат компенсационного характера водителям и трактористам приведены в приложении 3.

3.13. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Академии за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

3.14. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения

представительного органа работников, и трудовыми договорами, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В Академии доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается работникам за каждый час работы в размере 40 процентов часовой ставки (должностного оклада) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем году.

3.15. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Академии устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие – не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.17. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. № 870н (зарегистрирован

Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный № 77791).

3.18. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

3.19. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.20. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.21. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.22. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работников Академии за выполненную работу работникам Академии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

4.3. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет всех видов финансового обеспечения.

4.4. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Академией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным

договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников Академии устанавливаются с учетом разрабатываемых в Академии показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.8. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

4.9. К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

4.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

4.11. Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности Академии, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом Академии, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

4.12. Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в Академии показателей и критериев эффективности деятельности.

4.13. При осуществлении выплат стимулирующего характера учитывается:

а) для работников Академии, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

– особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

– выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

– другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников Академии:

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– инициативу, творчество, новаторство, наставничество и внедрение современных форм и методов организации труда;

– качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Академии;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Академии;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия.

4.14. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 4.1 Положения, для педагогических и научных работников могут учитываться:

- а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:
 - достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
 - участие в экспертной деятельности;
 - наставничество;
 - научное руководство;
 - осуществление образовательной деятельности;
 - привлечение финансирования;
 - период адаптации к профессиональной деятельности;
- б) качество выполняемых работ;
- в) итоги работы.

4.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности педагогических и научных работников могут быть назначены по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.16. Показателями эффективности педагогических и научных работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности могут быть:

- а) количественные показатели результативности образовательной деятельности:
 - количество разработанных учебно-методических комплексов; количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;
 - количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);
 - количество подготовленных студентов – победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
 - количество организованных профориентационных мероприятий;
 - количество договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения

по реализуемым Академией направлениям подготовки, специальностям высшего образования;

- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей;

- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые Академией самостоятельно;

б) критерии качества результатов образовательной деятельности:

- уровень трудоустройства выпускников;

- доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);

- количество положительных отзывов о работе выпускников Академии от работодателей в течение года после выпуска;

- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;

- своевременность достижения запланированных результатов;

- иные критерии качества результатов образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

в) количественные показатели результативности научной деятельности:

- количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

- общее количество опубликованных научных работ по профилю научной деятельности Академии и (или) по профилю преподаваемых дисциплин;

- количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

- количество выпусков научных журналов;

- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

- количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

- иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые Академией самостоятельно;

г) критерии качества результатов научной деятельности:

- цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;

- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

- использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;

- наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов

интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;

– отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

– иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

4.17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов.

4.18. Количественными показателями результативности экспертной деятельности педагогических работников могут являться:

– количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

– количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

– иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

4.19. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

4.20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями учреждения, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

4.21. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются педагогическим и научным работникам кафедр (структурных подразделений) Академии, реализующим основные образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, а также дополнительные профессиональные программы.

4.22. Количественными показателями результативности осуществления образовательной деятельности научно-педагогических работников являются:

– количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

– количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

– иные количественные показатели результативности образовательной

деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

4.23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования рекомендуется устанавливать педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом деятельности Академии, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

4.24. Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных Академией:

- по договорам на оказание образовательных услуг;
- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);
- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;
- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;
- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;
- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом Академии.

4.25. Молодым ученым до 35 лет включительно в течение 3 лет после присуждения ученой степени рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем рекомендуется сохранять за работником право на получение надбавки в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

4.26. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать педагогическим работникам за достижения в профессиональной деятельности. Выплаты устанавливаются по персональному повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности.

Порядок определения персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности устанавливается Приказом ректора Академии в пределах фонда оплаты труда. Повышающий коэффициент определяется приказом ректора Академии и устанавливается в пределах фонда оплаты труда, и может пересматриваться не чаще чем 1 раз в год и может включать в себя категории должностей, к которым применяется повышающий коэффициент.

Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом могут быть учтены следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе

почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";

- наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием "заслуженный", ученой степени, ученого звания;

- наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется учреждением самостоятельно.

4.27. Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, обеспечивается дифференциация оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.

4.28. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических работников и молодых ученых.

4.29. Премияльные выплаты по итогам работы рекомендуется назначать с учетом индивидуальных результатов труда каждого работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда работника;

- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого работником подразделения;

- при достижении показателей эффективности деятельности учреждения.

4.30. Локальным нормативным актом Академии, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия

осуществления выплаты.

4.31. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом Академии, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором определяется конкретный размер выплаты стимулирующего характера и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда Академии, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

4.32. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

4.33. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.34. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4.35. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.36. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Академии или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ПРЕЗИДЕНТА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

5.2. Размер оклада руководителя Академии определяется Министерством сельского хозяйства Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре руководителя

учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

5.3. Оклад президента Академии определяется Министерством сельского хозяйства Российской Федерации с учетом соответствующего представления руководителя учреждения в размере не менее 70% должностного оклада руководителя учреждения и указывается в трудовом договоре президента Академии либо в дополнительном соглашении к нему.

5.4. Оклады проректоров и главного бухгалтера Академии устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя Академии.

5.5. Руководителю Академии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Академии осуществляется по решению Министерства сельского хозяйства Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя Академии с указанием размера такой выплаты.

5.7. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю Академии по решению Министерства сельского хозяйства Российской Федерации с учетом достижения Академией показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Академии и ее руководителя.

5.8. Руководителю Академии устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 Положения в зависимости от условий труда.

5.9. Проректоры, президент Академии и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 Положения в зависимости от условий труда.

5.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Академии и среднемесячной заработной платы работников Академии (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

6.1. Выплата материальной помощи руководителю Академии производится по решению Министерства сельского хозяйства Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

6.2. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

6.3. Решение о выплате материальной помощи руководителю Академии оформляется приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации.

6.4. Условия выплаты материальной помощи президенту Академии, заместителям руководителя Академии, главному бухгалтеру Академии и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Академии с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Решение об оказании материальной помощи президенту Академии, заместителям руководителя Академии, главному бухгалтеру Академии и работникам принимается руководителем Академии на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.6. Работникам Академии могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и пр. предусмотренные Коллективным договором) в пределах экономии фонда оплаты труда.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Основанием для внесения изменений могут быть изменения условий деятельности Академии в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения работников, администрации или профсоюзной организации Академии.

7.2. Изменения в настоящее Положение рассматриваются и принимаются

Ученым советом ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией работников и утверждаются приказом ректора Академии.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Первый проректор



О.А. Удалых

Главный бухгалтер



Н.Н. Можная

Проректор по учебной работе,
молодежной политике и воспитательной
деятельности

О.А. Сизоненко

Проректор по учебной работе,
международным связям и развитию

П.Б. Должанов

Начальник отдела кадров



О.К. Павлий

Ведущий юрисконсульт



И.С. Шевченко

Ведущий инженер по охране труда



Н.А. Вознюк

Председатель ППОР



Н.В. Соболевская