

И.о. ректора ФГБОУ ВО «УралГУФК»



С.Г. Сериков

2018 г.

**Положение
об оплате труда работников Федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Уральский государственный университет физической культуры»**

Принято на конференции
научно-педагогических
работников, представителей
других категорий работников
и обучающихся
ФГБОУ ВО «УралГУФК»
«26» октября 2018 г.,
протокол № 1

Челябинск, 2018г.

Содержание

I. Нормативно правовые акты.....	3
II. Общие положения	4
III. Порядок и условия оплаты труда.....	5
IV. Порядок и условия определения размера оклада (должностного оклада) работников....	7
V. Выплаты компенсационного характера.	8
VII Условия оплаты труда ректоров, проректоров и главного бухгалтера	12
VIII. Начисления и выплата заработной платы.....	13
IX. Другие вопросы оплаты труда	14
X Заключительные положения.....	15
Приложение №1	16

I. Нормативно правовые акты

1.1. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых актов и локально-нормативных актов Университета:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;

- Федеральный закон от 27.06.2011 года № 161-ФЗ «О национальной платежной системе»;

- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

- Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 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» (далее - постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583);

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011г. №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Приказ Министерства спорта РФ от 30 мая 2014 г. № 382 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству спорта Российской Федерации по видам экономической деятельности»;

- Приказ Министерства спорта России от 16.04.2014г. № 237 «Об установлении предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта Российской Федерации» (далее – Приказ Минспорта № 237);

- Приказ Министерства спорта России от 25.06.2018г. № 591 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства спорта Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера);

- Постановление Министерства труда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы»;

- Положение о стимулирующих выплатах за научные публикации ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 25.11.2016г.;
- Положение о балльно-рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 27.01.2017г.;
- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 22.12.2017г.;
- Положение о порядке подготовки и оформлении документации на выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты в ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 25.05.2018 г.;
- Положение о материальной помощи и денежном подарке работникам ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 25.05.2018г.;
- Положение о балльно-рейтинговой оценке деятельности преподавательского состава Челябинского колледжа физической культуры ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 29.05.2017г.;
- Положение о классном руководстве в студенческой группе Челябинского колледжа физической культуры ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 29.09.2017г.;
- Регламент об эффективном контракте работников преподавательского состава Челябинского колледжа физической культуры ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 14.11.2017г.;
- Регламент об эффективном контракте работников профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 14.11.2017г.

II. Общие положения

2.1. Настоящее положение вводится в целях установления системы оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет физической культуры» (далее – Университет, УралГУФК), направленной на усиление материальной заинтересованности в достижении эффективных результатов деятельности, улучшения качества работы и сознания условий для проявления активности каждого работника.

2.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами ректора УралГУФК (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени и на Работников, работающих на условиях совместительства (внутреннего или внешнего).

2.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие выплаты, производимые Работникам в соответствии трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

2.4. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников УралГУФК, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников УралГУФК за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням с учетом профессиональных стандартов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет физической культуры» от 22.12.2017г.

2.5. Настоящее Положение направлено на реализацию Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

2.6. Введение в Университете новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами УралГУФК в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Университета, занятых 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 по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.9. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается в соответствии с Положением о порядке подготовки и оформлении документации на выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты в ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 25 мая 2018 года.

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.

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

2.11. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) по коммунальным услугам и материальным затратам Университета может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера, выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с Положением о материальной помощи и денежном подарке работникам ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 25 мая 2018 года.

III. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

В Университете устанавливается окладная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

3.2. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3.3. Оплата труда Работников Университета включает в себя:

- заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда) а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности времени, выходные и нерабочие праздничные дни и другое);

- стимулирующие выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Университета.

Доля фонда оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава, иных работников образования, работников сферы научных исследований и разработок устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Университета (Приказ Минспорта № 237).

3.4. Отношение среднемесячной заработной платы преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, профессорско-преподавательского состава высшего образования и научных работников (за счет всех источников финансирования) к среднемесячному доходу от трудовой деятельности в регионе устанавливаются Учредителем согласно Соглашения о предоставлении субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг на очередной финансовый год. (Указ Президента РФ № 597).

3.5. Размер оклада (должностного оклада), размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат конкретизируются в трудовых договорах с Работниками.

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

3.6. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в Университет, из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. Фонд оплаты труда утверждается Планом финансово-хозяйственной деятельности Университета.

3.8. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, стимулирующих выплат и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

IV. Порядок и условия определения размера оклада (должностного оклада) Работников

4.1. Под месячным должностным окладом в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (в том числе всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Дополнительные выплаты за выполнение отдельных видов трудовых (должностных) обязанностей Работника (в том числе отдельных видов педагогической работы), которые входят в перечень трудовых (должностных) обязанностей Работника в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, не устанавливаются.

4.2. При определении системы оплаты труда Университета предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим должностям в абсолютных цифрах. Не допускается установление диапазона размеров окладов (должностных окладов).

4.3. Размер оклада (должностного оклада) Работника устанавливается в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к образованию и обучению, опыту практической работы и особым условиям допуска к работе, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности по соответствующим ПКГ с учетом квалификационных уровней ПКГ.

4.4. Размер месячной заработной платы (с учетом доплат, надбавок, стимулирующих и иных выплат) Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.5. Размер месячного оклада (должностного оклада) может повышаться по решению Учредителя и (или) Работодателя. Повышение оклада (должностного оклада) оформляется приказом ректора УралГУФК и дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.6. Оклады (должностные оклады) пересматриваются Университетом в случае необходимости и устанавливаются приказом ректора Университета в соответствии со штатным расписанием (изменением штатного расписания).

4.7. Размеры окладов (должностных окладов) Работников из числа профессорско-преподавательского состава определяются по каждому квалифицированному уровню ПКГ с учетом занимаемой должности.

4.8. Размеры окладов (должностных окладов) Работников из числа руководителей структурных подразделений, административного, хозяйственного, учебного и учебно-вспомогательного персонала определяются по квалификационным уровням ПКГ с учетом занимаемой должности Университетом самостоятельно.

4.9. По должностям Работников, кроме проректоров и главного бухгалтера Университета, размеры окладов устанавливаются по решению ректора УралГУФК, но не больше, чем оклад ректора Университета, установленный трудовым договором с учредителем.

4.10. Размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим ПКГ устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Университета.

4.11. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются ректором по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

4.12. В пределах фонда оплаты труда на основании расчетов, утвержденных приказом ректора, ректор устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

4.13. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.14. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей профессии или специальности.

4.15. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного Планом финансово-хозяйственной деятельности, ректор может устанавливать персональные надбавки конкретным Работникам.

4.16. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), устанавливаются Работникам Университета с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональные надбавки за ученую степень и ученое звание работников профессорско-преподавательского состава включены в размер оклада (должностного оклада)

4.17. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в течение соответствующего календарного года.

4.18. Применение надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего характера.

V. Выплаты компенсационного характера.

5.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации Работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №822, Работникам Университета устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

- надбавка водителям за разъездной характер работы устанавливается в размере 25% от оклада (должностного оклада).

5.3. Выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Оплата труда Работников Университета, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании специальной оценки условий труда и на основании трудового законодательства Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

5.6. Работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.7. Оплата труда в повышенном размере работникам УралГУФК устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

5.8. Работникам Университета устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночную смену;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника;
- за совмещение профессий (должностей).

5.9. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Указанные доплаты не производятся Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

5.10. За работу в выходные и праздничные дни по желанию Работника устанавливается одна из доплат:

- в одинарном размере среднедневной заработной платы – в случае если Работнику предоставляется другой день отдыха по соответствующему заявлению Работника;
- в двойном размере среднедневной ставки заработной платы – в случае если Работнику не предоставляется другой день отдыха по соответствующему заявлению Работника.

5.11. За выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается доплата по соглашению сторон в размере 100% оклада (должностного оклада) временно отсутствующего Работника.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

5.12. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Университета без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа ректора Университета и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору Работника Университета.

За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата по соглашению сторон в размере 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности, которая выплачивается в течение всего периода совмещения профессий (должностей).

5.13. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 5.8–5.12 настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с приказами ректора Университета.

5.14. Расчет размера часовой ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих дней в этом периоде по календарю шестидневной рабочей недели и на 6 часов (величину продолжительности рабочего дня работников профессорско-преподавательского состава и педагогических работников).

5.15. Совокупный размер доплат, установленных Работнику, максимальным размером не ограничивается.

5.16. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Университета применяются: районные коэффициенты (уральский коэффициент) в размере 1,15. Оплата труда Работника производится с учетом увеличенного на 1,15 размера районного коэффициента.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии со следующими локальными нормативными актами Университета:

- Положение о стимулирующих выплатах за научные публикации ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 25.11.2016г.;

- Положение о балльно-рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 27.01.2017г.;

- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 22.12.2017г.;

- Положение о балльно-рейтинговой оценке деятельности преподавательского состава Челябинского колледжа физической культуры ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 29.05.2017г.;

- Положение о классном руководстве в студенческой группе Челябинского колледжа физической культуры ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 29.09.2017г.;

- Регламент об эффективном контракте работников преподавательского состава Челябинского колледжа физической культуры ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 14.11.2017г.;

- Регламент об эффективном контракте работников профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 14.11.2017г.

6.2. В УралГУФК устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом

разработанных в Университете показателей и критериев оценки эффективности труда Работников УралГУФК.

При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера Работникам Университета должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

6.4. При установлении выплат стимулирующего характера Работникам учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности Университета;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки (в том числе отчетности);
- участие Работника в выполнении важных работ, мероприятий.

6.5. Решения о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников финансирования.

6.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности Работника.

Показатели эффективности деятельности Работника формируются на основе показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ) локальными нормативными актами Университета, определяющими систему оплаты труда:

- Положение о стимулирующих выплатах за научные публикации ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 25.11.2016г.;
- Положение о балльно-рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 27.01.2017г.;
- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 22.12.2017г.;
- Положение о порядке подготовки и оформлении документации на выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты в ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 25.05.2018 г.;
- Положение о балльно-рейтинговой оценке деятельности преподавательского состава Челябинского колледжа физической культуры ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 29.05.2017г.;
- Положение о классном руководстве в студенческой группе Челябинского колледжа физической культуры ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 29.09.2017г.;
- Регламент об эффективном контракте работников преподавательского состава Челябинского колледжа физической культуры ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 14.11.2017г.;
- Регламент об эффективном контракте работников профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «УралГУФК» от 14.11.2017г.

6.7. Разработка показателей и критериев оценки эффективности труда Работника осуществляется Университетом с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику.

6.8. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом Университета, указанным в пунктах 6.1. и 6.6. настоящего Положения, устанавливающим систему стимулирования, устанавливаются требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты, и иные условия осуществления выплаты.

6.9. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном значении к окладу (должностному окладу). Локальным нормативным актом Университета, указанным в пунктах 6.1. и 6.6. настоящего Положения, устанавливающим систему стимулирования, определяется конкретный размер стимулирующей выплаты, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда, показателей эффективности, достигнутых коллективом УралГУФК за соответствующий период, и иных обязательств.

Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

6.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного Планом финансово-хозяйственной деятельности за счет средств субсидий федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.11. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом ректора Университета с обязательным указанием причины.

VII Условия оплаты труда ректоров, проректоров и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Условия оплаты труда ректора Университета устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958). Трудовой договор (дополнительные соглашения к трудовому договору) с ректором заключает Учредитель.

7.3. Размер должностного оклада ректора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Университета.

7.4. Выплаты стимулирующего характера ректору Университета устанавливаются по решению Учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности Университета и ректора.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

7.6. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета определяются трудовым договором и устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора Университета.

7.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, для проректоров, главного бухгалтера устанавливаются ректором по результатам деятельности Университета.

VIII. Начисления и выплата заработной платы.

8.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы ректора Университета.

8.3. Штатное расписание Университета утверждается ректором Университета и включает в себя все должности работников (профессии) Университета.

8.4. Табели учета рабочего времени заполняют Работники структурного подразделения, ответственные за ведение табеля учета рабочего времени (табельщики) и подписывают руководители структурных подразделений, при этом персональную ответственность за достоверность сведений указанных в таблице учета рабочего времени несет руководитель структурного подразделения. Принимает на согласование и проверку табель учета рабочего времени начальник отдела кадров. При этом прием табелей учета рабочего времени за первую половину месяца осуществляется до 14 числа текущего месяца, прием табелей за месяц осуществляется до 24 числа текущего месяца (в декабре месяце до 18 числа месяца). После проверки табелей учета рабочего времени начальником отдела кадров данные документы передаются в бухгалтерию для расчета заработной платы за первую половину месяца до 15 числа текущего месяца, для расчета заработной платы за месяц до 26 числа (в декабре до 20 числа месяца) текущего месяца.

8.5. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

8.6. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

8.7. При выплате заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате. При этом расчетный лист выдается 1 раз в месяц после фактического получения заработной платы Работником в течение 10 рабочих дней. (Приложение № 1).

8.8. В соответствии со ст. 131 Трудового кодекса РФ выплата заработной платы производится в денежной форме и обязательно в рублях. В соответствии с частью 4 ст. 136 ТК РФ Университет выплачивает заработную плату Работникам путем безналичного перечисления на банковскую карточку Работника (карту платежной системы «Мир», далее – карта Мир), оформленную в банке, с которым у Университета заключен договор на банковское обслуживание. В случае если Работник не оформил карту Мир, он имеет право получать заработную плату в кассе Университета в установленные для этого сроки. В случае если Работнику требуется получать заработную плату в банке, с которым Университет не заключал договор на банковское обслуживание, Работнику необходимо

написать заявление на имя главного бухгалтера, а также приложить соответствующие реквизиты банковского счета.

8.9. В соответствии с частью 6 ст. 136 ТК РФ Университет выплачивает заработную плату Работникам 2 раза в месяц. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится не позднее 19 числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца производится не позднее 4 числа следующего за расчетным месяцем (окончательный расчет за месяц). Выплата заработной платы за вторую половину декабря текущего финансового года осуществляется досрочно в текущем финансовом году, но не позднее 29 декабря текущего года.

8.10. Оплата по листку нетрудоспособности осуществляется на основании протокола заседания комиссии по социальным вопросам один раз в месяц не позднее 4 числа следующего за расчетным месяцем (при производстве окончательного расчета за месяц).

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

8.12. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже размера средней заработной платы Работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8.13. Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада). Время простоя по вине Работника не оплачивается.

8.14. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

8.15. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок Работником, подлежат депонированию.

8.16. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

8.17. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.18. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

8.20. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, не позднее недельного срока со дня подачи Университету документов, удостоверяющих смерть Работника, личного заявления члена семьи умершего Работника и документов, подтверждающих степень родства.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты Работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда ректор Университета несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

9.3. Ректор Университета делегирует директорам филиалов полномочия по определению размеров заработной платы Работникам филиалов, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда. При этом директора филиалов имеют право утверждать штатное расписание на Работников филиала, а также положение об оплате труда работников филиала с согласованием данного положения ректором Университета.

9.4. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда Работникам Университета может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается в соответствии с Положением о материальной помощи и денежном подарке работникам ФГБОУ ВО «УралГУФК».

Х Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно (до изменения действующей редакции ввиду изменения трудового законодательства и утверждения трудовым коллективом УралГУФК).

10.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Форма расчетного листка по выплате заработной платы работнику ФГБОУ ВО «УралГУФК»

Организация: ФГБОУ ВО «УралГУФК»

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__ г.

ФИО Работника

Организация: ФГБОУ ВО «УралГУФК»

Подразделение: _____

К выплате:

Должность: _____

Оклад

(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

Долг работника на конец

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей:

ФГБОУ ВО «Урал ГУФК»
пронумеровано,
прошнуровано и сшито
на 16 листах

И.о. ректора


С. Г. Сериков


«26» сентября 2018 год