|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  Федеральное государственное бюджетное  образовательное учреждение  высшего образования  **«БАЙКАЛЬСКИЙ**  **ГОСУДАРСТВЕННЫЙ**  **УНИВЕРСИТЕТ»**  **(ФГБОУ ВО «БГУ»)**  г. Иркутск  **ПОЛОЖЕНИЕ** |  | Приложение № 1  к коллективному договору федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет» |
| **об оплате труда и премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет»** |  | |

1. **Общие положения**
   1. Настоящее Положение регулирует отношения, связанные с установлением системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклад), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет» (далее – ФГБОУ ВО «БГУ», Университет).

Настоящее Положение не регулирует вопросы, связанные с оказанием Университету физическими лицами услуг и выполнением работ на основании гражданско-правовых договоров.

* 1. В случае если одни и те же вопросы урегулированы в тексте коллективного договора и в настоящем Положении, для разрешения соответствующих вопросов подлежит применению текст коллективного договора, за исключением случаев, если в тексте коллективного договора предусмотрены условия оплаты труда работников хуже, чем настоящим Положением.
  2. Система оплаты труда работников Университета устанавливается 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;

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;

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», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 195 (далее – Примерное положение);

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 соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024–2026 годы (далее – Отраслевое соглашение);

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, применяемых в Университете.

* 1. Система оплаты труда работников университета устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть использованы для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Университета о выплатах социального характера или коллективным договором.

* 1. 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, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.
  2. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
  3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера) работников, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени (на долю ставки), а также работников, отсутствовавших на рабочем месте в связи болезнью, отпуском, командировкой и по другим основаниям, производится пропорционально фактически отработанному времени и в зависимости от выполненного ими объема работ (в соответствии с занимаемой долей ставки). Настоящим Положением, другими локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников, может предусматриваться осуществление указанным работникам выплат стимулирующего характера в полном размере.

Выплаты компенсационного характера, размер которых определен в настоящем Положении в абсолютном выражении (в рублях), производятся пропорционально фактически отработанному времени, но независимо от занимаемой доли ставки.

* 1. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами университета, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
  2. Финансовое обеспечение оплаты труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1. **Система оплаты труда работников Университета**
   1. Заработная плата работника Университета включает в себя оклад или ставку заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, если иное не предусмотрено законодательством и настоящим Положением.
   2. **Оклад, ставка заработной платы.**
      1. Размеры окладов, ставок заработной платы определяются на основе отнесения должности, занимаемой работником Университета, к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ).

Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) указаны в приложении № 1 к настоящему Положению из расчета выплаты в месяц работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) с учетом Приказа 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».

Размеры окладов, ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

Для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также для других работников Университета, привлеченных к реализации образовательных программ среднего профессионального образования в порядке совмещения, определяется средняя месячная оплата за фактический годовой объем нагрузки в порядке, определенном приложением № 2 к Отраслевому соглашению.

* + 1. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 – 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.
    2. Размеры окладов, ставок заработной платы, указанные в приложении № 1 к настоящему Положению, должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

С момента вступления в силу изменений в указанный федеральный закон и до внесения соответствующих изменений в настоящее Положение размеры окладов, ставок заработной платы, которые становятся ниже установленного минимального размера оплаты труда, устанавливаются в размере минимального размера оплаты труда.

* + 1. Оклады, ставки заработной платы подлежат индексации в соответствии с законодательством ежегодно не позднее 01 ноября приказом ректора Университета.
  1. **Выплаты компенсационного характера.**
     1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (работникам, которым установлены оклады) или к средней месячной оплате за фактический годовой объем нагрузки (педагогическим работникам, которым установлены ставки заработной платы), если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.
     2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

* + 1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам по результатам специальной оценки условий труда.

Указанная выплата устанавливается на весь период осуществления работником соответствующих обязанностей и выплачивается ежемесячно в размере 4 процента тарифной ставки (оклада) работника.

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

* + 1. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиям.

Указанные выплаты устанавливаются в зависимости от места расположения рабочего места работника и применяются ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда.

Дистанционным работникам указанные выплаты устанавливаются при условии, что их место жительства, оговоренное в трудовом договоре, находится в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер указанных выплат определяется в соответствии со статьями 10, 11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

* + 1. 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) включают в себя надбавки и доплаты, перечень и размер которых указан в приложении № 2 к настоящему Положению.
    2. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в порядке и размере, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г.   
       № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», 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.
  1. **Выплаты стимулирующего характера.**
     1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

* + 1. Порядок и критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы определены в приложении № 3 к настоящему Положению.
    2. Порядок и критерии установления выплат за качество выполняемых работ определены в приложении № 4 к настоящему Положению.
    3. Порядок и критерии установления выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определены в приложении № 5 к настоящему Положению.
    4. Порядок и критерии установления премиальных выплат по итогам работы (положение о премировании ФГБОУ ВО «БГУ») определены в приложении № 6 к настоящему Положению.

Премии по итогам работы не являются составной частью заработной платы работников (не носят регулярного характера) и выплачиваются по решению ректора, исходя из финансовых возможностей Университета, на основе индивидуальной оценки работы работников в качестве поощрения работников в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. **Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера**
   1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
   2. Оклад ректора определяется трудовым договором. Пункт 2.2.4 настоящего Положения на ректора не распространяется.
   3. Оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются в их трудовых договорах по решению ректора на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

Изменение окладов проректоров и главного бухгалтера осуществляется исключительно в случае изменения оклада ректора. Пункт 2.2.4 настоящего Положения на проректоров, главного бухгалтера не распространяется.

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору, проректорам, главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
  2. Выплаты стимулирующего характера ректору выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по результатам достижения показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.
  3. Выплаты стимулирующего характера проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 2.4 настоящего Положения. Решение о выплатах стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру принимается ректором.

Если проректор, главный бухгалтер также занимает в Университете другие должности по совместительству, то решение о выплатах стимулирующего характера по совместительству также принимается исключительно ректором.

Запрещается учитывать в качестве показателей и критериев установления выплат стимулирующего характера по совместительству выполнение работ, входящих в должностные обязанности работника по основной должности проректора, главного бухгалтера.

Настоящим Положением, локальными нормативными актами Университета может быть предусмотрено, что выплаты стимулирующего характера по совместительству не устанавливаются и не выплачиваются работникам, чья основная должность – проректор, главный бухгалтер.

* 1. При решении вопросов оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера должен обеспечиваться предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера), определенный государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Университета.

1. **Почасовая оплата учебной нагрузки**
   1. Почасовая оплата учебной нагрузки осуществляется:

1) педагогическим работникам в объеме не более 300 часов в год без заключения (оформления) трудового договора после выполнения ими нормативной учебной нагрузки, в том числе при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2) работникам по совместительству (в том числе внутренним совместителям), если с ними не заключен трудовой договор, предусматривающий оплату труда, установленную по правилам, предусмотренным разделом 2 настоящего Положения.

* 1. В случае, указанном в подпункте 1 пункта 4.1 настоящего Положения, работнику производится доплата, относящаяся к выплатам компенсационного характера, устанавливаемая к окладу, ставке заработной платы работника.

Размер доплаты определяется по правилам, предусмотренным пунктом 4.4 настоящего Положения.

* 1. В случае, указанном в подпункте 2 пункта 4.1 настоящего Положения, размер заработной платы работника определяется по правилам, предусмотренным пунктом 4.4 настоящего Положения.
  2. Оплата работы на условиях почасовой оплаты является повременной оплатой труда с установлением нормированных заданий.

Нормированное задание – объем учебной нагрузки в академических часах в течение отчетного периода, которым признается календарный месяц, если иное не установлено трудовым договором с работником.

Оплата труда на условиях почасовой оплаты производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы (фактически выполненный объем учебной нагрузки в течение отчетного периода).

Размер заработной платы на условиях почасовой оплаты (доплаты) определяется путем умножения фактически выполненного объема учебной нагрузки в отчетном периоде (в академических часах) на размер часовой ставки (в рублях).

Размер часовой ставки устанавливается приказом ректора Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ, вида учебной нагрузки и (или) уровня квалификации педагогического работника).

1. **Заключительные и переходные положения**
   1. Если трудовым договором с работником, заключенным до дня вступления в силу настоящего Положения, предусмотрены условия оплаты труда, отличающиеся от условий, предусмотренных настоящим Положением (за исключением размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы), применяется трудовой договор.

Об изменении условий трудового договора в целях его приведения в соответствие с настоящим Положением работник должен быть уведомлен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера, установление которых предусмотрено настоящим Положением с определенной календарной даты, устанавливаются работнику с соответствующей календарной даты. До этого подлежат применению действовавшие до вступления в силу настоящего Положения локальные нормативные акты Университета, определяющие размер и порядок установления аналогичных выплат стимулирующего характера.

* 1. Работникам до прекращения трудового договора сохраняется выплата стимулирующего характера в связи с присвоением работнику статуса «Почетный профессор Байкальского государственного университета», установленная на основании ранее действовавших локальных нормативных актов.
  2. Установленная на день вступления в силу настоящего Положения выплата стимулирующего характера за интенсивность работнику, выполняющему функции заместителя директора института / заместителя декана факультета, со дня вступления в силу настоящего Положения считается выплатой компенсационного характера в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению с сохранением размера соответствующей надбавки на тот период, на который она была установлена в соответствии с ранее действовавшим Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ».
  3. Вопросы оплаты труда директоров филиалов Университета решаются ректором Университета в соответствии с настоящим Положением. Если иное не предусмотрено настоящим Положением, к вопросам оплаты труда директора филиала Университета применяются нормы, касающиеся оплаты труда директора института Университета.

Вопросы оплаты труда иных работников филиалов Университета решаются на основании отдельных положений об оплате труда, принимаемых каждым филиалом самостоятельно, исходя из финансовых возможностей соответствующего филиала.

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель** | **Работники** |
|  |  |
| Исполняющий обязанности ректора  федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.П. Грибунов  М.П. | Председатель Первичной профсоюзной организации работников Байкальского государственного университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В. Санина  М.П. |

Приложение № 1

к Положению об оплате труда и премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет»

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням) работников ФГБОУ ВО «БГУ»**

| **№ п/п** | **Профессиональная квалификационная группа (уровень)** | **Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (руб.)** | |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)[[1]](#footnote-1) | | | |
| 1.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | 22 440 | |
| 2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | 23 000 | |
|  | 2 квалификационный уровень | 23 460 | |
| 3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | 24 380 | |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | 24 840 | |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень | 25 760 | |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)**\*\*** | 27 600 | |
| 4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | | |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 29 785 | |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 3 квалификационному уровню) | 31 970 | |
| 4.3. | 3 квалификационный уровень | 34 155 | |
| 1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования[[2]](#footnote-2) | | | |
| 5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала | | | |
| 5.1. | 1 квалификационный уровень | 23 115 | |
| 5.2. | 2 квалификационный уровень | 24 380 | |
| 5.3. | 3 квалификационный уровень | 24 840 | |
| 6. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений**\*\*** | | | |
| 6.1. | 1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням) | 31 165 | |
| 6.2. | 2 квалификационный уровень | 36 800 | |
| 6.3. | 3 квалификационный уровень | 42 550 | |
| 6.4. | 4 квалификационный уровень | 49 795 | |
| 6.5. | 5 квалификационный уровень | 53 820 | |
| 6.6. | 6 квалификационный уровень | 64 000 | |
| 1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок[[3]](#footnote-3) | | | |
| 7. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня | | | |
| 7.1. | 1 квалификационный уровень | 22 440 | |
| 7.2. | 2 квалификационный уровень | 23 000 | |
| 7.3. | 3 квалификационный уровень | 23 575 | |
| 7.4. | 4 квалификационный уровень | 24 610 | |
| 8. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня | | | |
| 8.1. | 1 квалификационный уровень | 25 530 | |
| 8.2. | 2 квалификационный уровень | 25 875 | |
| 8.3. | 3 квалификационный уровень | 27 485 | |
| 8.4. | 4 квалификационный уровень | 29 095 | |
| 9. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений | | | |
| 9.1. | 1 квалификационный уровень | 31 165 | |
| 9.2. | 2 квалификационный уровень | 36 800 | |
| 9.3. | 3 квалификационный уровень | 42 550 | |
| 9.4. | 4 квалификационный уровень | 49 795 | |
| 9.5. | 5 квалификационный уровень | 53 820 | |
| IV. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии[[4]](#footnote-4) | | | |
| 10. | Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 22 440 | |
| 11. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 24 725 | |
| 12. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 28 290 | |
| 13. | Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 32 085 | |
| 1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников[[5]](#footnote-5) | | | |
| 14. | Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | | |
| 14.1. | 1 квалификационный уровень | 22 440 | |
| 15. | Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 15.1. | 1 квалификационный уровень | 22 770 | |
| 15.2. | 2 квалификационный уровень | 22 610 | |
| 15.3. | 3 квалификационный уровень | 26 450 | |
| 15.4. | 4 квалификационный уровень | 28 405 | |
| 15.5. | 5 квалификационный уровень | 30 360 | |
| 16. | Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | | |
| 16.1. | 1 квалификационный уровень | 31 165 | |
| 16.2. | 2 квалификационный уровень | 36 800 | |
| 16.3. | 3 квалификационный уровень | 42 550 | |
| 16.4. | 4 квалификационный уровень | 49 795 | |
| 17. | Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» | | |
| 17.1. | 1 квалификационный уровень | 53 820 | |
| 17.2. | 2 квалификационный уровень | 57 040 | |
| 1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации[[6]](#footnote-6) | | | |
| 18. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня» | 22 770 | |
| 19. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня» | | | |
| 19.1. | 1 квалификационный уровень | 23 000 | |
| 19.2. | 2 квалификационный уровень | 23 575 | |
| 19.3. | 3 квалификационный уровень | 24 725 | |
| 20. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» | | | |
| 20.1. | 1 квалификационный уровень | 25 875 | |
| 20.2. | 2 квалификационный уровень | 26 910 | |
| 20.3. | 3 квалификационный уровень | 28 060 | |
| 20.4. | 4 квалификационный уровень | 29 325 | |
| 21. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня» | | | |
| 21.1. | 1 квалификационный уровень | 30 245 | |
| 21.2. | 2 квалификационный уровень | 31 510 | |
| 21.3. | 3 квалификационный уровень | 32 200 | |
| 1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников телевидения (радиовещания)[[7]](#footnote-7) | | | |
| 22. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня» | 22 770 | |
| 23. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня» | | | |
| 23.1. | 1 квалификационный уровень | 23 000 | |
| 23.2. | 2 квалификационный уровень | 23 575 | |
| 23.3. | 3 квалификационный уровень | 24 725 | |
| 24. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня» | | | |
| 24.1. | 1 квалификационный уровень | 25 875 | |
| 24.2. | 2 квалификационный уровень | 26 910 | |
| 24.3. | 3 квалификационный уровень | 28 060 | |
| 24.4. | 4 квалификационный уровень | 29 325 | |
| 24.5. | 5 квалификационный уровень | 30 245 | |
| 25. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня» | | | |
| 25.1. | 1 квалификационный уровень | 31 510 | |
| 25.2. | 2 квалификационный уровень | 32 200 | |
| 25.3. | 3 квалификационный уровень | 43 821 | |
| 1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»[[8]](#footnote-8) | | | |
| 26. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | |
| 26.1. | 1 квалификационный уровень | 22 440 | |
| 26.2. | 2 квалификационный уровень | 23 000 | |
| 27. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | |
| 27.1. | 1 квалификационный уровень | 23 345 | |
| 27.2. | 2 квалификационный уровень | 23 690 | |
| 27.3. | 3 квалификационный уровень | 26 220 | |
| 27.4. | 4 квалификационный уровень | 27 140 | |
| 27.5. | 5 квалификационный уровень | 28 405 | |
| 28. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | |
| 28.1. | 1 квалификационный уровень | 28 865 | |
| 28.2. | 2 квалификационный уровень | 29 555 | |
| 28.3. | 3 квалификационный уровень | 29 785 | |
| 28.4. | 4 квалификационный уровень | 30 360 | |
| 28.5. | 5 квалификационный уровень | 32 545 | |
| 29. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | | |
| 29.1. | 1 квалификационный уровень | 34 845 | |
| 29.2. | 2 квалификационный уровень | 40 600 | |
| 29.3. | 3 квалификационный уровень | 43 821 | |
| 1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих»[[9]](#footnote-9) | | | |
| 30.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | |
| 30.1. | 1 квалификационный уровень | 22 440 | |
| 30.2. | 2 квалификационный уровень | 23 000 | |
| 31. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | | |
| 31.1. | 1 квалификационный уровень | 23 575 | |
| 31.2. | 2 квалификационный уровень | 24 725 | |
| 31.3. | 3 квалификационный уровень | 25 300 | |
| 31.4. | 4 квалификационный уровень | 25 875 | |
| 1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»[[10]](#footnote-10) | | | |
| 32. Профессиональная квалификационная группа «профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | | 22 440 |
| 33. Профессиональная квалификационная группа «профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | | | |
| 33.1. | 1 квалификационный уровень | 23 575 | |
| 33.2. | 2 квалификационный уровень | 24 725 | |
| 33.3. | 3 квалификационный уровень | 25 300 | |
| 33.4 | 4 квалификационный уровень | 25 875 | |
| ХI. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах[[11]](#footnote-11) | | | |
| 34.1 Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | 22 440 | |
| 35. | Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | |
| 35.1. | 1 квалификационный уровень | 23 200 | |
| 35.2. | 2 квалификационный уровень | 23 690 | |
| 35.3. | 3 квалификационный уровень | 26 220 | |
| 36. | Профессиональная квалификационная группа третьего уровня | | |
| 36.1. | 1 квалификационный уровень | 28 865 | |
| 36.2. | 2 квалификационный уровень | 29 555 | |
| 36.3. | 3 квалификационный уровень | 29 785 | |

**\*\*** Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в трудовом договоре определяется с применением повышающего коэффициента:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Условие | Повышающий коэффициент |
| Преподаватель, кроме отнесенных к ППС | Ученая степень | 1,1 |
| Ассистент | Стаж работы свыше 5 лет в образовательном учреждении | 1,07 |
| Ассистент, старший преподаватель, доцент | Ученая степень | 1,21 |
| Доцент | Ученая степень и ученое звание | 1,3 |
| Профессор | Ученая степень доктора наук и ученое звание доцента | 1,21 |
| Ученая степень доктора наук и ученое звание профессора | 1,3 |
| Заведующий кафедрой | Ученая степень доктора наук и ученое звание | 1,25 |
| Директор из числа ППС/декан | Ученая степень доктора наук и ученое звание | 1,1 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда и премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет»

**Перечень надбавок и доплат, относящихся к выплатам 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), и их размеры**

| № п/п | Надбавка/доплата | Условия установления (подтверждающий документ) | Период, на который устанавливается | Периодичность выплаты | Размер[[12]](#footnote-12) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Доплата за совмещение профессий (должностей), при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника | Служебная записка руководителя структурного подразделения с визой ректора или уполномоченного лица о поручении работнику с его согласия выполнения работы на условиях совмещения профессий (должностей), об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. | На весь период действия поручения работнику выполнения работы на условиях совмещения профессий (должностей), об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника | Ежемесячно | По соглашению сторон трудового договора:  1) при выполнении учебной нагрузки – по условиям почасовой оплаты либо при реализации образовательных программ среднего профессионального образования по установленной средней месячной оплате за фактический годовой объем нагрузки;  2) в остальных случаях – не более размера оклада (должностного оклада) по профессии (должности), работа по которой поручена работнику |
| 2. | Доплата при увеличении объема работы | Служебная записка руководителя структурного подразделения с визой ректора, обосновывающая увеличение объема работы, срок, в течение которого работнику увеличен объем работы, и размере доплаты. С согласия работника.  К увеличению объема работы относится в том числе выполнение работником функций, не входящих в его трудовые обязанности (за исключением случаев, если настоящим приложением предусмотрена отдельная доплата (надбавка) за выполнение определенных функций). | На весь период выполнения работником увеличенного объема работы | Ежемесячно | По соглашению сторон трудового договора. |
| 3. | Доплата за работу в ночное время | Работа в ночное время по поручению работодателя, либо в связи с ликвидацией чрезвычайной ситуации, либо по условиям трудового договора.  Табель учета использования рабочего времени | За каждый час работы в ночное время | По факту выполнения работы в ночное время | 35% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за час работы. Расчет осуществляется путем деления ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году и умножением полученного результата на количество отработанных часов в ночное время и на коэффициент 0,35.  Если работа в ночное время также осуществлялась в выходной или нерабочий (праздничный) день, то работнику устанавливается как доплата за работу в ночное время, так и доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с пунктом 4 настоящего приложения.  Если работа в ночное время также осуществлялась сверхурочно (свыше установленных норм труда, свыше установленной продолжительности рабочего времени), то работнику устанавливается как доплата за работу в ночное время, так и доплата за сверхурочную работу в соответствии с пунктом 5 настоящего приложения. |
| 4. | Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | Работа в выходные и нерабочие праздничные дни по поручению работодателя, либо в связи с ликвидацией чрезвычайной ситуации, либо по условиям трудового договора.  Табель учета использования рабочего времени | За каждый час (при выполнении работы менее чем за установленную продолжительность дневной рабочей смены), либо за каждый день (при выполнении работы продолжительностью дневной рабочей смены) | По факту выполнения работы в выходные или нерабочие праздничные дни | Одинарная дневная или часовая ставка[[13]](#footnote-13), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. |
| 5. | Доплата за сверхурочную работу | Сверхурочная работа по поручению работодателя, либо в связи с ликвидацией чрезвычайной ситуации.  Табель учета использования рабочего времени.  Не устанавливается в случае работы в выходные или нерабочие праздничные дни. | За каждый час сверхурочной работы | По факту выполнения сверхурочной работы | За первые два часа работы – в размере 1,5 часовой ставки, за каждый последующий час работы в размере 2 часовых ставок. |
| 6. | Надбавка за руководство цикловыми комиссиями | Наличие приказа о возложении обязанностей по руководству цикловой комиссией | На весь период возложения обязанностей по руководству цикловой комиссией | Ежемесячно | 11 500 рублей |
| 7. | Надбавка за руководство практикой обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования | Наличие приказа о назначении работника руководителем практикой обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования | На весь период прохождения практики обучающимися в соответствии с календарным учебным планом (графиком) | Ежемесячно | 750 рублей |
| 8. | Надбавка за классное руководство (кураторство) в учебной группе обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования | Наличие приказа о назначении работника куратором учебной группы | На весь период осуществления функций куратора | Ежемесячно | 5000 рублей |
| 9. | Доплата педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава за осуществление функций заместителя директора института (заместителя декана факультета) | Наличие приказа о возложении на работника функций заместителя директора института (заместителя декана факультета).  Доплата устанавливается ежегодно. | С 01 октября до пересмотра в зависимости от информации о численности приведенного контингента обучающихся по состоянию на 01 октября текущего года | Ежемесячно | Размер доплаты определяется по численности приведенного контингента обучающихся в соответствующем институте (факультете) по состоянию на 01 октября:  до 500 чел. – 13275 рублей;  501-1000 чел. – 17700 рублей;  1001-1500 чел. – 22125 рублей;  1501 и более чел. – 26550 рублей. |
| 10. | Доплата для заведующих общежитиями за выполнение дополнительных функций «дежурный камеры хранения» | В зависимости от количества проживающих в общежитии | С 01 февраля до пересмотра в зависимости от информации о количестве проживающих в общежитии по состоянию на 01 января текущего года | Ежемесячно | До 250 проживающих – 750 рублей;  251-450 проживающих – 1000 рублей;  451-650 проживающих – 1250 рублей;  свыше 651 проживающего – 1500 рублей. |
| 11. | Доплата для комендантов, за исключением учебных корпусов № 11, 12, и заведующим общежитиями за выполнение дополнительных функций подсобного рабочего | Наличие приказа о возложении функций подсобного рабочего | На весь период осуществления функций подсобного рабочего | Ежемесячно | 7 500 рублей |
| 12. | Доплата работнику, с которым заключен договор о полной материальной ответственности | Наличие договора о полной материальной ответственности, наличие вверенного работнику имущества | На период, в течение которого работнику вверено имущество | Ежемесячно | 1000 рублей |

В случае отсутствия в настоящем приложении выплат компенсационного характера, предусмотренных трудовым законодательством или коллективным договором, соответствующие выплаты устанавливаются работнику по основаниям, на условиях и в размерах, определяемых трудовым законодательством и коллективным договором.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда и премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет»

**Порядок и критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

1. Надбавка за интенсивность директору института / декану факультета.

1.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – численность приведенного контингента обучающихся:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Численность приведенного контингента обучающихся (чел.) | Размер надбавки (руб.) | Период, на который устанавливается | Периодичность выплаты | Основание для установления, пересмотра |
| До 500 | 4414 | С 01 октября до пересмотра. | Ежемесячно | Информация учебно-методического управления о численности контингента обучающихся по состоянию на 01 октября текущего года |
| 501-1000 | 9514 |
| 1001-1500 | 14514 |
| 1501 и более | 19514 |

1.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

2. Надбавка за интенсивность инспектору по кадрам института / факультета.

2.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – численность приведенного контингента обучающихся.

Надбавка устанавливается конкретному работнику в размере, определяемом путем деления размера фонда надбавки (в рублях) на количество работников, замещающих должность инспектора по кадрам соответствующего института / декана факультета, пропорционально доли замещаемой ставки.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Численность приведенного контингента обучающихся (чел.) | Фонд надбавки (руб.) | Период, на который устанавливается | Периодичность выплаты | Основание для установления, пересмотра |
| До 500 | 7250 | С 01 октября до пересмотра. | Ежемесячно | Информация учебно-методического управления о численности контингента обучающихся по состоянию на 01 октября текущего года |
| 501-1000 | 14500 |
| 1001-1500 | 21750 |
| 1501 и более | 25375 |

2.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

3. Надбавка за интенсивность заведующему кафедры.

3.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – объем общей нагрузки кафедры:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Нагрузка кафедры (час) | Размер надбавки (руб.) | Период, на который устанавливается | Периодичность выплаты | Основание для установления, пересмотра или отмены |
| 10 000 –  19 999 | 5600 | С 01 октября до пересмотра или отмены. | Ежемесячно | Информация учебно-методического управления об объеме общей нагрузки кафедры по состоянию на 01 октября текущего года, а в случае создания или реорганизации кафедры на первое число месяца, следующего за месяцем создания кафедры или завершения реорганизации кафедры |
| 20 000 –  29 999 | 7600 |
| 30 000 и более | 9600 |

3.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

4. Надбавка за интенсивность специалисту по УМР кафедры.

4.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – объем общей нагрузки кафедры:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Нагрузка кафедры (час) | Размер надбавки (руб.) | Период, на который устанавливается | Периодичность выплаты | Основание для установления, пересмотра |
| До 10 000 | 1050 | С 01 октября до пересмотра. | Ежемесячно | Информация учебно-методического управления об объеме общей нагрузки кафедры по состоянию на 01 октября текущего года, а в случае создания или реорганизации кафедры на первое число месяца, следующего за месяцем создания кафедры или завершения реорганизации кафедры |
| 10 001 –  19 999 | 2050 |
| 20 000 –  29 999 | 3050 |
| 30 000 и более | 4050 |

4.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

5. Надбавка за интенсивность заведующему учебным отделением Колледжа Байкальского государственного университета.

5.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – численность приведенного контингента обучающихся:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Численность приведенного контингента обучающихся (чел.) | Размер надбавки (руб.) | Период, на который устанавливается | Периодичность выплаты | Основание для установления, пересмотра |
| 650-1000 | 3000 | С 01 октября до пересмотра или отмены. | Ежемесячно | Информация Колледжа Байкальского государственного университета о численности контингента обучающихся по состоянию на 01 октября текущего года |
| 1001-1500 | 5000 |
| 1501 и более | 7000 |

2.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

6. Надбавка за интенсивность заведующему общежитием.

6.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – количество проживающих в общежитии:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Количество проживающих в общежитии (чел.) | Размер надбавки (руб.) | Период, на который устанавливается | Периодичность выплаты | Основание для установления, пересмотра |
| До 250 | 750 | С 01 февраля до пересмотра. | Ежемесячно | Информация студенческого городка о количестве проживающих в общежитии по состоянию на 01 января текущего года |
| 251-450 | 1000 |
| 451-650 | 1250 |
| 651 и более | 1500 |

6.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

7. Надбавка за интенсивность коменданту учебного корпуса.

7.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – площадь обслуживаемых помещений:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Площадь обслуживаемых помещений (кв.м) | Размер надбавки (руб.) | Период, на который устанавливается | Периодичность выплаты | Основание для установления, пересмотра |
| До 5000 | 750 | С 01 февраля до пересмотра. | Ежемесячно | Информация управления эксплуатации и ремонта о площади помещений, обслуживание которых закреплено за комендантом, по состоянию на 01 февраля текущего года |
| 5001-10000 | 1000 |
| 10001-14000 | 1250 |
| 14001 и более | 1500 |

7.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ».

8. Доплата за участие в деятельности рабочих групп, проектных офисов, других коллективов, создаваемых для выполнения отдельных задач в сфере деятельности университета.

8.1. За участие в деятельности рабочих групп, проектных офисов, комиссий, других коллективов, созданных в университете для выполнения отдельных задач в сфере деятельности университета, в том числе для реализации важных проектов, участия в грантовой деятельности и т.п., по решению ректора работнику может устанавливаться доплата, которая выплачивается ежемесячно в течение всего периода участия работника в деятельности рабочей группы, проектного офиса, комиссии, другого коллектива, либо единовременно.

8.2. Размер доплаты, выплачиваемой ежемесячно, не может превышать одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплаты, выплачиваемой единовременно, не может превышать 12 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер доплаты определяется с учетом количества и сложности задач, поставленных перед рабочей группой, проектным офисом, комиссией, другим коллективом, личной роли работника в деятельности коллектива.

9. Доплата работникам, участвовавшим в организации и (или) реализации программ дополнительного образования и профессионального обучения.

9.1. Критерием установления доплаты является участие работника в организации и (или) реализации программ дополнительного образования и профессионального обучения и получение структурным подразделением, ответственным за реализацию указанных программ, доходов.

9.2. Доплата выплачивается за счет средств, обособленно учтенных в качестве доходов соответствующего структурного подразделения, при условии выполнения условий финансового обеспечения деятельности в сфере дополнительного образования, установленных локальными нормативными актами, на основании приказа ректора ФГБОУ ВО «БГУ», принятого на основании ходатайства руководителя структурного подразделения, ответственного за реализацию программ дополнительного образования и профессионального обучения.

9.3. Доплата может быть выплачена неограниченное количество раз в течение года.

10. Ежемесячная надбавка на период адаптации к профессиональной деятельности педагогическим работникам, впервые принятым на работу.

10.1. Педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% оклада (средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки), а имеющим диплом с отличием - в размере 20% оклада (средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки).

10.2. Ежемесячная надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ» на период до истечения трех лет со дня получения соответствующего профессионального образования работником или до дня достижения работником возраста 36 лет.

10.3. Ежемесячная выплата устанавливается и выплачивается только по должности педагогического работника, являющейся основным местом работы.

11. Ежемесячная надбавка молодым ученым

11.1. Педагогическим работникам до 35 лет включительно в течение трех лет после дня присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% оклада (средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки).

11.2. Ежемесячная надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ» со дня представления работником информации об издании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук или диплома доктора наук на период до истечения трех лет со дня издания указанного приказа или до дня достижения работником возраста 36 лет.

11.3. Ежемесячная надбавка устанавливается и выплачивается только по должности педагогического работника, являющейся основным местом работы.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда и премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет»

**Порядок и критерии установления выплат за качество выполняемых работ**

1. Стимулирующая выплата по итогам оценки эффективности деятельности работника по выполнению показателей, закрепленных в трудовом договоре (эффективном контракте)

1.1. Работникам, с которыми заключен трудовой договор, в который включены показатели и критерии эффективности их работы (эффективный контракт), устанавливается стимулирующая выплата.

1.2. Критерием установления стимулирующей выплаты является выполнение работником показателей и критериев эффективности его работы, закрепленных трудовым договором. Эффективным контрактом также считается трудовой договор, в котором содержится отсылка к локальному нормативному акту ФГБОУ ВО «БГУ», закрепляющему обязательные для выполнения работником показатели и критерии эффективности его работы.

1.3. Перечень показателей и критериев эффективности работы, порядок оценки эффективности работы, порядок определения размера стимулирующей выплаты по итогам оценки эффективности работы, а также сроки выплаты устанавливаются локальными нормативными актами ФГБОУ ВО «БГУ».

2. Надбавка за профессионализм и качество выполняемых работ

2.1. Надбавка устанавливается при приеме на работу либо по итогам работы, ее размер включается в трудовой договор с работником.

2.2. Критериями установления надбавки являются:

1) квалификация работника (уровень профессионального образования, наличие дополнительного профессионального образования, наличие ученой степени или ученого звания);

2) стаж работы по должности (аналогичной должности) или по специальности, направлению подготовки;

3) наличие документов (сертификатов, удостоверений) об обучении, прохождении стажировок, тренингов, участии в мероприятиях по направлению деятельности;

4) сложность и многообразие обязанностей в рамках выполнения трудовой функции;

5) степень самостоятельности принятия решений и ответственности при выполнении трудовой функции.

2.3. Решение об установлении надбавки принимается ректором по результатам оценки критериев, указанных в пункте 2.2 настоящего приложения, либо на основании ходатайства проректора или руководителя структурного подразделения, содержащего оценку указанных критериев.

Размер надбавки устанавливается работнику персонально с учетом оценки указанных критериев в абсолютном выражении (в рублях) и не может превышать суммы, эквивалентной четырем окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работника.

2.4. Размер надбавки может быть изменен либо надбавка может быть отменена работнику по соглашению сторон трудового договора.

Размер надбавки может быть изменен либо надбавка может быть отменена работнику по инициативе работодателя, о чем работник должен быть уведомлен в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.5. Размер надбавки может быть увеличен по решению ректора, в том числе на основании ходатайства проректора или руководителя структурного подразделения при наличии хотя бы одного из следующего оснований:

1) высокий уровень исполнительской дисциплины работника в сравнении с другими работниками, выполняющими аналогичные или схожие функции;

2) оперативность выполнения трудовых обязанностей;

3) творческий подход и инициатива работника.

2.6. Размер надбавки может быть уменьшен, либо надбавка может быть отменена по решению ректора, в том числе на основании ходатайства проректора или руководителя структурного подразделения при наличии хотя бы одного из следующего оснований:

1) низкий уровень исполнительской дисциплины, наличие замечаний к качеству работы, невыполнение работником установленных показателей эффективности его деятельности или неоднократное невыполнение установленных норм (нагрузки);

2) снижение нагрузки на работника, снижение уровня сложности и многообразия обязанностей в рамках выполнения трудовой функции;

3) наличие замечаний контрольно-надзорных органов, постановлений о привлечении университета к административной ответственности, решений суда, в соответствии с которыми университету необходимо передать третьим лицам имущество, выплатить денежные средства, если установлено, что данные замечания, постановления, решения приняты в следствие действий (бездействия) работника, являющихся ненадлежащим исполнением (неисполнением) трудовых обязанностей работником.

3. Надбавка за наличие почетного звания «Заслуженный профессор Байкальского государственного университета» и (или) почетного звания «Почетный ректор Байкальского государственного университета»

3.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – наличие у работника почетного звания «Заслуженный профессор Байкальского государственного университета» и (или) почетного звания «Почетный ректор Байкальского государственного университета».

Лицам, имеющим одновременно два указанных почетных звания, надбавка не удваивается.

3.2. Надбавка устанавливается в размере 33 600 рублей, за исключением случаев, указанных в абзацах втором-третьем настоящего пункта.

Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный профессор Байкальского государственного университета» и (или) почетное звание «Почетный ректор Байкальского государственного университета», а также награжденным не менее одной государственной наградой Российской Федерации (СССР) и не менее одной награды субъекта Российской Федерации, надбавка устанавливается в размере 48 600 рублей.

Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный профессор Байкальского государственного университета» и (или) почетное звание «Почетный ректор Байкальского государственного университета», а также награжденным одновременно не менее двумя государственными наградами Российской Федерации (СССР), не менее двумя наградами субъекта Российской Федерации и не менее одной государственной (ведомственной) наградой зарубежного государства (зарубежного государственного органа) за профессиональные успехи и достижения, надбавка устанавливается в размере 63 600 рублей.

3.3. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ» со дня вступления в силу решения о присвоении работнику соответствующего звания и выплачивается ежемесячно.

Размер надбавки увеличивается в соответствии с абзацами вторым-третьим пункта 3.2 настоящего приложения со дня вступления в силу решения о награждении работника последней из наград, дающей право на установление надбавки в повышенном размере.

3.4. Надбавка устанавливается и выплачивается работникам, замещающим следующие должности в ФГБОУ ВО «БГУ» по основному месту работы: профессор, главный (ведущий, старший) научный сотрудник, заведующий кафедрой, директор института (декан факультета), руководитель (заместитель руководителя) научного структурного подразделения (института, центра, лаборатории), заведующий отделом научного структурного подразделения (института, центра).

4. Надбавка за наличие государственной или ведомственной награды

4.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – наличие у работника одной или нескольких государственных или ведомственных наград:

почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

почетные звания в иных отраслях с наименованием «Заслуженный», «Народный» или «Почетный»;

ведомственную награду Министерства науки и высшего образования Российской Федерации – медаль «За безупречный труд и отличие» при наличии у работника стажа работы в ФГБОУ ВО «БГУ» не менее 15 лет.

Отнесение государственных или ведомственных наград с наименованием «Заслуженный», «Народный» или «Почетный», прямо не поименованных в абзаце третьем настоящего пункта, к числу наград, дающих право на установление надбавки, осуществляется на основании решения комиссии, создаваемой ректором ФГБОУ ВО «БГУ», принимаемого по результатам оценки соотнесения соответствующей награды с трудовыми (должностными) обязанностями работника по занимаемой им должности.

4.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ» со дня вступления в силу решения о награждении работника государственной или ведомственной наградой и выплачивается ежемесячно.

4.3. Надбавка устанавливается в размере 10% должностного оклада (работникам, которым установлены оклады) или средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки (педагогическим работникам, которым установлены ставки заработной платы).

Надбавка устанавливается один раз, при присвоении работнику, которому установлена надбавка, других государственных или ведомственных наград, размер надбавки не изменяется, надбавка за новые награды не устанавливается.

4.4. Надбавка устанавливается только по основной должности работника, за исключением случая, установленного абзацем вторым настоящего пункта.

Работникам, замещающим по основному месту работы должности педагогических работников, и одновременно замещающим по совместительству другие должности педагогических работников, надбавка устанавливается по каждой должности педагогического работника.

4.5. Надбавка не устанавливается и не выплачивается работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный профессор Байкальского государственного университета» и (или) почетное звание «Почетный ректор Байкальского государственного университета», которым установлена надбавка за наличие указанного звания в повышенном размере (абзацы второй-третий пункта 3.2 настоящего приложения).

5. Надбавка за наличие квалификационной категории, класса

5.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – наличие соответствующей квалификационной категории, класса:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационная категория, класс | Категория работников, которым устанавливается надбавка | Размер надбавки (% должностного оклада (работникам, которым установлены оклады) или средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки (педагогическим работникам, которым установлены ставки заработной платы) | Периодичность выплаты |
| 1. | Высшая квалификационная категория | Педагогические работники, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования | 6,5 | Ежемесячно |
| 2. | Первая квалификационная категория | 4,4 |
| 3. | Вторая квалификационная категория | 2,5 |
| 4. | 1 класс | Водители автомобиля (категории BCDE, ABCDE, ABCD) | 25% |
| 5. | 2 класс | Водитель (категории DCE, ABCE) | 10% |

5.2. Надбавка устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ» со дня вступления в силу решения о присвоении работнику соответствующей квалификационной категории, класса до истечения срока действия квалификационной категории, класса.

6. Единовременная выплата при награждении отдельными наградами

6.1. При награждении работника ведомственными наградами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (за исключением поименованных в пункте 4.1 настоящего приложения), наградами субъекта Российской Федерации за достижения в области науки и образования, профессиональной деятельности работнику выплачивается единовременная выплата в размере – 4000 рублей.

6.2. Отнесение государственных наград субъекта Российской Федерации к числу наград, дающих право на установление единовременной выплаты, осуществляется на основании решения комиссии, создаваемой ректором ФГБОУ ВО «БГУ», принимаемого по результатам оценки соотнесения соответствующей награды с трудовыми (должностными) обязанностями работника по занимаемой им должности.

6.3. Единовременная выплата устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «БГУ» и перечисляется не позднее одного месяца со дня издания соответствующего приказа.

6.4. При каждом награждении работника соответствующими наградами ему выплачивается единовременная выплата.

Приложение № 5

к Положению об оплате труда и премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет»

**Порядок и критерии установления выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

1. Надбавка за стаж педагогической работы для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования

1.1. Критерием установления надбавки является наличие педагогического стажа (стажа замещения любых должностей педагогических работников):

|  |  |
| --- | --- |
| Продолжительность стажа | Размер надбавки |
| от 5 до 9 лет (включительно) | 1,5% средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки |
| от 10 до 14 лет (включительно) | 3% средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки |
| от 15 до 19 лет (включительно) | 4,5% средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки |
| 20 лет и более | 6% средней месячной оплаты за фактический годовой объем нагрузки |

1.2. Надбавка устанавливается приказом ректора со дня выработки стажа соответствующей продолжительности и выплачивается ежемесячно.

2. Надбавка за стаж непрерывной работы в университете для водителей автомобиля

2.1. Критерием установления надбавки является наличие стажа непрерывной работы в университете в должности водителя автомобиля не менее 5 лет.

2.2. Надбавка устанавливается в размере 10% должностного оклада приказом ректора со дня выработки стажа соответствующей продолжительности и выплачивается ежемесячно.

3. Единовременная выплата за стаж работы в связи с юбилейными датами, выходом на пенсию

3.1. При достижении работником возраста 50 лет и далее через каждые пять лет работнику выплачивается единовременная выплата к юбилею:

1) в размере месячной заработной платы при наличии стажа работы в университете 15 лет и более;

2) в размере 0,5 месячной заработной платы при наличии стажа работы в университете от 10 до 15 лет.

3.2. Работнику при наличии у него стажа работы в университете не менее 10 лет, при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременная выплата в размере его месячной заработной платы, а работнику, имеющему стаж работы в университете 30 лет и более и работающему в совокупности менее чем на одну ставку – в размере заработной платы по замещаемой основной должности независимо от доли занимаемой ставки.

Приложение № 6

к Положению об оплате труда и премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет»

**Порядок и критерии установления премиальных выплат по итогам работы (Положение о премировании ФГБОУ ВО «БГУ»)**

I. Общие положения

1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в целях поощрения работников за труд в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации и не являются составной частью заработной платы работников (не носят регулярного характера).

2. В ФГБОУ ВО «БГУ» устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

1) премия по итогам отчетного периода в течение года, премия по итогам года;

2) разовая премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ.

Локальными нормативными актами, принятыми ученым советом ФГБОУ ВО «БГУ», могут предусматриваться дополнительные виды премиальных выплат за выполнение определенных видов работ или за достижения в определенных областях.

3. Премиальные выплаты устанавливаются при наличии финансовой возможности университета.

4. Размер премии максимальным размером не ограничен и определяется в абсолютной величине (в рублях).

Решение об установлении премиальной выплаты (о премировании) принимается приказом ректора.

II. Премии по итогам отчетного периода в течение года, премии по итогам года

5. По решению ректора по итогам отчетного периода в течение года (месяца, квартала, полугодия, иного периода), а также по итогам года работникам может выплачиваться премия в случае выполнения Университетом (филиалом Университета) одного из следующих показателей:

| № п/п | Наименование показателя | Выполнение показателя | Источник данных |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Премирование ректора по итогам работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности вуза и их руководителей | Наличие решения Минобрнауки России о премировании ректора | Решение (приказ, письмо) Минобрнауки России о премировании ректора |
| 2 | Мониторинг эффективности деятельности головного вуза/филиалов | Выполнение установленных показателей мониторинга | ИАС |
| 3 | Рейтинг качества финансового менеджмента университета | Высокий уровень финансового менеджмента | ЦОИАС cbias.ru |
| 4 | Ежегодный прием абитуриентов в головном вузе/филиалах | Прирост абитуриентов к уровню прошлого года (1% и более) | Статистическая отчетность ВПО-1, СПО-1 по состоянию на 01 октября |
| 5 | Прирост доходов от приносящей доход деятельности к аналогичному уровню прошлого года головного вуза/филиалов/структурных подразделений | Прирост доходов (5 % и более) | Бухгалтерская форма отчетности ф.0503737 |
| 6 | Финансовые заимствования филиалами (структурными подразделениями) у головного вуза в прошлом отчетном году | Отсутствие | Информация УБУ и ФК о перечислении денежных средств (приносящая доход деятельность) филиалам/структурным подразделениям |

6. Размер премии определяется индивидуально в отношении каждого работника по решению ректора, принимаемому с учетом ходатайств проректоров, руководителей структурных подразделений, и с учетом следующих критериев:

1) размер заработной платы работника;

2) наличие или отсутствие права работника на получение премии по итогам оценки эффективности деятельности работника по выполнению показателей, закрепленных в трудовом договоре (эффективном контракте) (с учетом финансовых возможностей университета ректором может быть принято решение об исключении работников, имеющих право на получение указанной премии, из числа лиц, имеющих право на получение премии в соответствии с настоящим разделом);

3) премирование работника в течение предшествующих периодов;

4) отношение работника к работе: наличие или отсутствие замечаний к качеству работы;

5) фактически отработанное время в течение отчетного периода.

7. Целью премирования является индивидуальное поощрение работников по результатам индивидуальной оценки их работы.

8. Выплата премий в соответствии с настоящим разделом может осуществляться как по университету в целом, так и в отношении отдельных работников и (или) структурных подразделений.

Основанием выплаты премии в соответствии с настоящим разделом может также является профессиональный праздник, поощрение работника наградами Университета.

III. Разовая премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ

9. Премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ выплачивается на основании приказа ректора, издаваемого по решению ректора или по ходатайству проректора, руководителя структурного подразделения.

10. В приказе о премировании приводится перечень конкретных работ, выполненных работником, и обоснование их отнесения к числу важных, срочных или ответственных.

11. Критерием отнесения работ к важным является их выполнение с целью улучшения и оптимизации процессов управления университетом, либо в рамках разработки и (или) внедрения новых технологий, новых проектов в целях повышения эффективности деятельности университета, новых образовательных программ, учебных дисциплин, либо в рамках проведения приемной кампании или подготовки к учебному году, в том числе при организации заселения обучающихся в общежития, либо при подготовке и проведении на базе университета международных, российских, региональных мероприятий, либо при подготовке и проведении конференции работников и обучающихся университета.

К важным работам могут быть отнесены иные работы при условии, что они выполнены со схожими (аналогичными) целями, указанными в абзаце первом настоящего пункта. При этом должна быть обоснована важность указанных работ.

12. Критерием отнесения работ к срочным является их выполнение в сжатые сроки, существенно отличающиеся от сроков выполнения таких работ в обычных условиях.

13. Критерием отнесения работ к ответственным является их выполнение работником от имени университета самостоятельно под свою ответственность или на основании доверенности.

14. Премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ выплачивается при условии, что соответствующие работы выполнены добросовестно и привели к наилучшему для университета результату.

15. Размер премии за выполнение важных, срочных или ответственных работ определяется ректором.

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г.№216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» [↑](#footnote-ref-1)
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г.№217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» [↑](#footnote-ref-2)
3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008г.№305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» [↑](#footnote-ref-3)
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г.№570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» [↑](#footnote-ref-4)
5. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г.№526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» [↑](#footnote-ref-5)
6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008г.№ 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» [↑](#footnote-ref-6)
7. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008г.№ 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)» [↑](#footnote-ref-7)
8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г.№247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» [↑](#footnote-ref-8)
9. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г.№248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» [↑](#footnote-ref-9)
10. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008г.№121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» [↑](#footnote-ref-10)
11. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008г.№242н «Об утверждении профессиональных должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» [↑](#footnote-ref-11)
12. Размер надбавки или доплаты, установленный в абсолютном выражении (в рублях), определен из расчета за календарный месяц. В случае, если период, на который устанавливается надбавка или доплата, менее календарного месяца, размер определяется пропорционально указанному периоду. [↑](#footnote-ref-12)
13. Здесь и далее: дневная или часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) и установленных работнику выплат компенсационного и стимулирующего характера на среднемесячное количество рабочих дней или часов в соответствующем календарном году. [↑](#footnote-ref-13)