УТВЕРЖДАЮ
Директор Екатеринбургского института физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО «УралГУФК»
_____ И.Ю. Сазонов
«30» сентября 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
СИСТЕМА КАЧЕСТВА

# ПОЛОЖЕНИЕ

***Об оплате труда в Екатеринбургском институте физической культуры (филиал) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный университет физической культуры»***

СК-П-4.2.3
Версия 1.0.
Дата введения: «01» октября 2019г.

СОГЛАСОВАНО
Представитель руководства по качеству Екатеринбургского института физической культуры (филиал)
ФГБОУ ВО «УралГУФК»
_____ М. И. Салимов
«30» 09 2019 г

Екатеринбург, 2019

## I. Нормативно правовые акты

1.1. Настоящее Положение разработано в Екатеринбургском институте физической культуры (филиал) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Уральский государственный университет физической культуры» (далее – Институт) на основании следующих нормативно-правовых актов и локально-нормативных актов Института:

- 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 балльно-рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава Екатеринбургского института физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК»;

- Положение о балльно-рейтинговой оценке деятельности преподавательского состава Екатеринбургского института физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК»;

- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВО «УралГУФК»;

- Регламент об эффективном контракте работников профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «УралГУФК»;

- Регламент об эффективном контракте работников (за исключением профессорско-преподавательского состава) ФГБОУ ВО «УралГУФК»;

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

- Положение о порядке подготовки и оформлении документации на выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты;

- Инструкция по ведению табеля в структурном подразделении Екатеринбургского института физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК».

## II. Общие положения

2.1. Настоящее положение вводится в целях установления системы оплаты труда работников Института, направленной на усиление материальной заинтересованности в достижении эффективных результатов деятельности, улучшения качества работы и создания условий для проявления активности каждого работника.

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

Настоящее Положение распространяется в равной степени 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 с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.

2.4. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института, в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Института 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 ФГБОУ ВО «УралГУФК»;

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

2.6. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Института в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Института как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Института, 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 раздельно по каждой из должностей.

2.8. 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 Екатеринбургском институте физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК».

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.

2.9. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Института, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации (пункт 3 постановления Правительства РФ от 5 августа 2008г. № 583).

2.10. Месячная заработная плата работника Института, 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) может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера, выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, премий.

## 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 Институте устанавливается окладная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

3.2. Системы оплаты труда работников Института 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 (при его наличии).

3.3. Оплата труда Работников Института 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 Института.

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 Института (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).

3.4. 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 Института.

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

3.6. Фонд оплаты труда утверждается Планом финансово-хозяйственной деятельности Института.

3.7. Институт, 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 (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 (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 Института предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим должностям в абсолютных цифрах. Не допускается установление минимальных размеров окладов (должностных окладов), диапазона размеров окладов (должностных окладов).

4.3. Размер оклада (должностного оклада) Работника устанавливаются 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 профессионально-

квалификационным группам (далее – ПКГ) с учетом квалификационных уровней ПКГ и повышающих коэффициентов.

Перечень профессионально-квалификационных групп утверждается приказом директора Института.

4.4. Размер месячного оклада (должностного оклада) (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 директора Института и дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.6. Оклады (должностные оклады) пересматриваются Институтом в случае необходимости и утверждаются приказом директора в соответствии со штатным расписанием.

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

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

4.9. 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 Института.

4.10. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются директором 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.

4.13. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Института по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Института 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.

4.12. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Института по представлению руководителя структурного подразделения персонально в отношении конкретного работника и утверждается приказом директора.

Решение о введении соответствующих персональных повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

Применение персонального повышающего коэффициента по занимаемой должности наряду с базовой ставкой образует новый оклад.

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

4.16. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), устанавливаются работникам Института 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 (квартал) в течение соответствующего календарного года.

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

## V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации Работникам Института 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 Института 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).

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

5.4. Оплата труда Работников Института, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере на основании специальной оценки условий труда и составляет 4% оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.5. Директор Института принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленной трудовым законодательством Российской Федерации.

5.6. Работникам Института 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).

5.7. 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.

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

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

5.9. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника Института без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказа директора или заключения дополнительного соглашения к трудовому договору Работника Института.

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

5.10. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, включаются: доплата за классное руководство, руководство специализацией, заведование учебными кабинетами, проверка письменных работ.

5.11. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 5.6–5.11 настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с приказами директора Института.

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

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

5.14. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Института применяются: районные коэффициенты (уральский коэффициент) в размере 1,15.

## VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- Положение о балльно-рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава Екатеринбургского института физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК»;
- Положение о балльно-рейтинговой оценке деятельности преподавательского состава Екатеринбургского института физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК»;
- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВО «УралГУФК»;
- Регламент об эффективном контракте работников профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «УралГУФК»;
- Регламент об эффективном контракте работников (за исключением профессорско-преподавательского состава) ФГБОУ ВО «УралГУФК»;

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

6.2. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в Институте показателей и критериев оценки эффективности труда Работников.

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

6.4. При установлении выплат стимулирующего характера Работникам учитывается:

- 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 Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности Института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие Работника в выполнении важных работ, мероприятий.

6.5. Решения о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Институтом 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 Института, показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ) локальными нормативными актами Института, определяющими систему оплаты труда:

- Положение о балльно-рейтинговой оценке деятельности профессорско-преподавательского состава Екатеринбургского института физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК»;
- Положение о балльно-рейтинговой оценке деятельности преподавательского состава Екатеринбургского института физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК»;

- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВО «УралГУФК»;

- Регламент об эффективном контракте работников профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «УралГУФК»;

- Регламент об эффективном контракте работников (за исключением профессорско-преподавательского состава) ФГБОУ ВО «УралГУФК»;

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

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

а) объективность - размер вознаграждения Работника должен определятся 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 Института, 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 Института, устанавливающим систему стимулирования, определяется как конкретный размер стимулирующей выплаты, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда, показателей эффективности, достигнутых коллективом Института за соответствующий период, и иных обязательств.

Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

6.11. 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.

6.12. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом директора Института с обязательным указанием причины.

## VII. Условия оплаты труда директора Института, заместителей директора и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора Института, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада и условия оплаты труда директора Института определяются трудовым договором, заключенного между ректором ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет физической культуры» и директором Института.

7.3. Директору Института выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению ректора УралГУФК, в ведении которого находится Институт, с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности Института.

7.4. Должностные оклады заместителей директора Института и главного бухгалтера трудовым договором и устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Института.

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

## VIII. Начисления и выплата заработной платы.

8.1. Заработная плата начисляется и выплачивается 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 директора.

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

8.4. Табели учета рабочего времени заполняют работники структурного подразделения, ответственные за ведение табеля учета рабочего времени (табельщики) в соответствии с утвержденной «Инструкцией по ведению табеля в структурном подразделении Екатеринбургского института физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК».

8.5. Работникам, проработавшим не полный 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 раздельно 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 произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате (Приложение № 1). Расчетный листок выдается в течении 5 дней после выплаты заработной платы. В случае неявки Работника в бухгалтерию для получения расчетного листка в указанный период, обязанность работодателя по выдаче расчетного листка считается исполненной.

Бумажный расчетный листок выдается лично работнику под подпись.

Электронный расчетный листок отправляется на электронную почту работника, указанную в заявлении (Приложение № 2).

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 выплата заработной платы работникам производится путем безналичного перечисления на банковскую карточку работника (карту платежной системы «Мир», далее – карта Мир), оформленную в банке, с которым Институт заключил договор. В случае, если работник не оформил карту Мир, он имеет право получать заработную плату в кассе Института в установленные для этого сроки. В случае если работнику требуется получать заработную плату в банке, с которым Институт не заключал договор на банковское обслуживание, работнику необходимо написать заявление на имя главного бухгалтера, а также приложить соответствующие реквизиты счета (Приложение № 3).

8.9. В соответствии с частью 6 ст. 136 ТК РФ Институт выплачивает заработную плату работникам 2 раза в месяц. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится не позднее 15 числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца производится не позднее 30 числа текущего месяца (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 (при произведении 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 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, подлежат депонированию.

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

8.17. Оплата ежегодного оплачиваемого 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, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в Институт документов, удостоверяющих смерть Работника.

## IX. Индексация заработной платы

9.1. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы производится индексация заработной платы.

9.2. Причиной индексации является изменение роста потребительских цен на товары и услуги.

9.3. Размер индекса утверждается и применяется для расчета зарплаты распоряжением Правительства Российской Федерации.

9.4. Индексации подлежит базовая месячная тарифная ставка работника.

9.5. Зарплаты, производные от базовой месячной тарифной ставки, индексируются в установленном порядке их начисления.

9.6. Зарплаты, начисляемые вне зависимости от базовой месячной тарифной ставки, индексируются от их исходного размера, действовавшего на момент индексации.

9.7. Задержка индексации приравнивается к задержке заработной платы.

9.8. Производить индексацию запрещается в случае выявления признаков несостоятельности (банкротства) работодателя.

9.9. Индексация заработной платы производится не реже одного раза в год.

## X. Порядок и условия установления премий (разовых поощрительных выплат)

10.1.Премии в Институте выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы Института в целом;
- премий (поощрительных выплат) разового характера (далее разовые поощрительные выплаты).

10.2. Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в Институте являются:

- Внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Института, административное управление Институтом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- Показатели проводимых рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности Института;
- Обеспечение качественной работы подразделений Института, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживании, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским, нормативно-правовом и других процессах управления Институтом, обеспечения безопасности, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в Институте, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной деятельности Института;
- Критерии оценки работы основного персонала, заместителей директора и главного бухгалтера, предлагаемые Минобрнауки Российской Федерации.
- Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников.

10.3. Разовые поощрительные выплаты устанавливаются за:

а) качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Института;

б) оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Института;

в) своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);

г) качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий;

д) качественную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами;

е) качественную подготовку и написание учебных, учебно-методических пособий и(или) учебников;

ё) разработку и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

ж) внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

з) разработку и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;

и) руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

й) занятие призовых мест студентами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

к) безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения Института;

л) качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Институте (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

м) особые заслуги перед Институтом;

н) в связи с юбилейными датами (50-летием, 55-летием, 60-летием со дня рождения и далее каждые пять лет), выходом на пенсию - работникам, проработавшим в Институте не менее пяти лет;

о) качественное и своевременное выполнение заданий директората;

п) качественное и своевременное предоставление сведений, отчетности, документов, запрашиваемых контролирующими органами;

р) за участие в сложных, требующих всестороннего и объективного изучения большого объема доказательств, судебных процессах;

с) качественную и оперативную подготовку объектов Института к зимнему сезону;

т) интенсивность работы и качественное проведение нового набора;

у) интенсивность работы при проведении олимпиад среди молодежи,

семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;

ф) интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг;

х) научное руководство и своевременная и качественная подготовка научных кадров (аспирантов);

ц) своевременную защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;

ч) своевременную защиту диссертации на соискание ученой степени доктора наук;

ш) своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

щ) своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками.

10.4. Разовые поощрительные выплаты производятся приказом директора Института на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы в пределах средств от приносящей доход деятельности, направленных Институтом на оплату труда работников.

10.5. Премии по итогам работы за год выплачиваются в пределах экономии по фонду оплаты труда.

10.6. Разовые поощрительные выплаты (премии) за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

10.7. В пределах имеющихся средств из фонда оплаты труда Работникам Института может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Института.

## XI. Другие вопросы оплаты труда

11.1. В случае задержки выплаты Работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Института несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. 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 (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 ТК РФ). Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и должностной оклад.

11.3. Приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине Работодателя, но и при отсутствии таковой.

## XII. Оплата на основании заключенного договора гражданско-правового характера

12.1. Оплата за выполнение работ, оказания услуг на основании заключенного гражданско-правового договора производится на условиях и в размерах, предусмотренных договором.

12.2. Заключение договора гражданско-правового характера производится в соответствии с «Положением о порядке подготовки и оформлении документации на выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты в Екатеринбургском институте физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК»».

## XIII. Заключительные положения

13.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Ученым советом Института и действует бессрочно (до изменения действующей редакции в связи с изменением законодательства Российской Федерации).

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

## XIV. Лист регистрации изменений

| Номер изменения | Номера листов | | | Основание для внесения изменения | Подпись | Расшифровка подписи | Дата | Дата введения изменения |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | заменен ных | новых | аннулир ованных | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

Приложение №1

Организация: Екатеринбургский институт физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО "УралГУФК"
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____

_____**ФИО** **К выплате:**

Организация: Екатеринбургский институт физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО "УралГУФК" Должность:_____

Подразделение: _____ Оклад (тариф): _____

| Вид | Период | Рабочие | | Оплачено | Сумма | Вид | Период | Сумма |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Дни | Часы | | | | | |
| **Начислено:** | | | | | | **Удержано:** | | |
| | | | | | | | | |
| *(Внешнее совместительство)* | | | | | | **Выплачено:** | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

Долг предприятия на начало 0,00 Долг предприятия на конец 0,00

Общий облагаемый доход:

Приложение 2

МИНСПОРТ РОССИИ

**Екатеринбургский институт физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК»**

Директору Екатеринбургского института физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК» Сазонову И.Ю.
от_____
*(наименование должности)*
_____
*(ф.и.о.)*

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу с «____» _____20___г. перечислять причитающуюся мне заработную плату на счет _____ в _____ *(наименование банка).*

_____ _____ _____
(дата) (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение 3

МИНСПОРТ РОССИИ

**Екатеринбургский институт физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК»**

Директору Екатеринбургского института физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК» Сазонову И.Ю.
от_____
*(наименование должности)*
_____
*(ф.и.о.)*

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу с «____» _____20___г. предоставлять мне расчетный листок по начислению заработной платы и произведенных из нее удержаниях на электронную почту _____ *(наименование адреса электронной почты).*

_____ _____ _____
(дата) (подпись) (расшифровка подписи)

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
гербовой печатью на 24 (двадцати четырех) листах
Директор Екатеринбургского института физической
культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК»

_____ И.Ю.Сазонов