

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Пермский государственный национальный исследовательский университет»

**ПРОТОКОЛ № 3**

**заседания комиссии по ведению коллективных переговоров (далее – Комиссия)**

г. Пермь

27.12.2024 года

**Присутствовали:**

Со стороны работодателя:

Германов И.А., ректор Пермского государственного национального исследовательского университета (ПГНИУ, Университет), председатель Комиссии;

Царегородцева Т.В., начальник финансово-экономического управления – главный бухгалтер;  
Селиванова Н.В., заместитель начальника финансово-экономического управления – заместитель главного бухгалтера;

Воронцов С.Г., заместитель начальника административного управления;

Иванова Н.А., начальник правового отдела;

Безруков А.В., начальник отдела кадровой политики и социального развития, доцент кафедры социологии.

Со стороны работников:

Иванов Д.В., председатель ППО работников ПГНИУ Общероссийского Профсоюза образования (далее – ППО работников ПГНИУ), доцент кафедры биохимии и медицинской биотехнологии;

Хлуденева Т.Ю., заместитель декана геологического факультета по общим вопросам, доцент кафедры инженерной геологии и охраны недр, член ППО работников ПГНИУ;

Соболева Л.А., старший преподаватель кафедры социальной работы и конфликтологии, член ППО работников ПГНИУ;

Илалтдинов И.Я., доцент кафедры минералогии и петрографии, член ППО работников ПГНИУ;

Янчевская С.В., специалист по учебно-методической работе деканата историко-политологического факультета, член ППО работников ПГНИУ.

Секретарь комиссии:

Серова А.О., менеджер по персоналу отдела кадровой политики и социального развития.

**Отсутствовали:**

Со стороны работников:

Махмудов Р.Р., доцент кафедры неорганической химии, химической технологии и техносферной безопасности, член ППО работников ПГНИУ.

**ПОВЕСТКА ЗАСЕДАНИЯ:**

**Со стороны работодателя** (уведомление от 25.12.2024 № 05-3/5519 «О вступлении в коллективные переговоры»):

1. Внесение изменений в Приложение 2 «Положение об оплате труда работников ПГНИУ», Приложение 3 «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГНИУ» и Приложение 4 «Положение о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГНИУ» к Коллективному договору на 2023-2026 г. в связи с утверждением «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"» (приказ Минобрнауки России от 14.03.2024 г. № 195).

2. Возобновление работы совместной комиссии по питанию.

**Со стороны работников** (ответ от 25.12.2024 № 51):

3. Внесение изменений и дополнений в действующее положение о предоставлении материальной помощи работникам ПГНИУ на основании рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонами социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.11.2024, протокол № 9пр).

4. О перспективах системы эффективного контракта в ПГНИУ.

Перед началом заседания Германов И.А. уведомил о том, что в связи с избранием нового председателя ППО работников ПГНИУ утвержден новый состав Комиссии по ведению коллективных переговоров (приказ от 25.12.2024 г. № 925).

Иванов Д.В. сообщил, что состав участников Комиссии со стороны работников утвержден на заседании ППО работников ПГНИУ (Протокол от 13.12.2024 № 1).

### **1. СЛУШАЛИ:**

Германов И.А. сообщил, что Приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 г. № 195 утверждено «Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"» (далее – Примерное положение). В связи с этим предлагается пересмотреть Приложение 2 «Положение об оплате труда работников ПГНИУ» (далее – Приложение 2), Приложение 3 «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГНИУ» (далее – Приложение 3) и Приложение 4 «Положение о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГНИУ» (далее – Приложение 4) к Коллективному договору на 2023-2026 гг.

### **ВЫСТУПИЛИ:**

Безруков А.В. сообщил о том, что по данному вопросу стороной работодателя при участии Председателя ППО работников ПГНИУ подготовлена новая редакция (Приложение № 1 к настоящему протоколу в соответствии с Приложением к уведомлению работодателя о вступлении в коллективные переговоры от 26.12.2024 № 05-3/5519) указанных Приложений с учетом рекомендаций Примерного положения. В основном текст действующих Приложений сохранился, в соответствии с Примерным положением изменился порядок пунктов Приложения 2, а также формулировки некоторых пунктов без изменения их смысла. Основные изменения коснулись:

п. 2.4. Приложения 2 – приведен в соответствие с п. 15 Примерного положения (оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений);

п. 3.1. Приложения 4 – приведен в соответствие с абзацем вторым п. 23 Примерного положения (размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, составляет не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда).

Кроме того, в соответствии с решением заседания Комиссии от 12 марта 2024 г. (Протокол № 1) в Приложение 3 добавлен п. 3.3.9. о повышающем коэффициенте в размере 15% к сумме премиальных выплат, устанавливаемых в соответствии с Временным положением о премиальных выплатах за результаты учебной работы работникам из числа ППС (утв. Приказом от 19 марта 2024 г. № 211), работникам из числа ППС в возрасте до 39 лет (включительно).

Иванов Д.В. сообщил о том, что при обсуждении новой редакции рассматриваемых положений также внесены изменения в следующие пункты:

п. 3.3.7. Приложения 3 – в соответствии с п. 50 Примерного положения увеличен возраст молодых научно-педагогических работников, на которых распространяется действие этого пункта, до 35 лет, увеличен период установления надбавки до 5-и лет, увеличен размер надбавки до 15% от оклада;

п. 3.3.8. Приложения 3 – увеличен размер ежемесячной надбавки преподавателям, проводящим занятия на иностранном языке, до 25 000 рублей на полную ставку.

Германов И.А. указал на необходимость при последующих обсуждениях изменений в указанные Положения об оплате труда проработать:

п. 3.3.4. Приложения 3 в части изменения критериев установления надбавок за публикации;

п. 3.3.7. Приложения 3 в части возможности установления надбавок молодым научно-педагогическим работникам по основному месту работы пропорционально доле занимаемой ставки) Приложения № 3;

п. 3.1. Приложения 4 в части установления предельного размера повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

### **РЕШИЛИ:**

1.1. Утвердить новую редакцию Приложения 2 «Положение об оплате труда работников ПГНИУ», Приложения 3 «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ПГНИУ» и Приложения 4 «Положение о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГНИУ» к Коллективному договору на 2023-2026 г. в соответствии с Приложением № 1 к настоящему протоколу.

1.2. Принять, что указанные в п. 1.1. изменения вступают в силу с 01.01.2025 г.

Результаты голосования: «За» 11 чел.; «Против» 0 чел.; «Воздержались» 0 чел.

1.3. Проработать п. 3.3.4. Приложения 3, п. 3.3.7. Приложения 3, п. 3.1. Приложения 4 в соответствии с предложениями ректора.

1.4. Финансово-экономическому управлению к следующему заседанию Комиссии оценить объем затрат на оплату труда в случае распространения надбавок по п. 3.3.7. Приложения 3 на всех молодых научно-педагогических работников пропорционально доле занимаемой ставки по основному месту работы.

## **2. СЛУШАЛИ:**

Иванов Д.В. на основании рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонами социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.11.2024, протокол № 9пр) предложил внести изменения в Положение о предоставлении материальной помощи работникам ПГНИУ (утв. приказом ректора ПГНИУ от 27.07.2023 № 623) (далее – Положение), дополнив в качестве оснований предоставления материальной помощи (п. 2.2.) пункт о предоставлении материальной помощи в размере 10000,00 рублей работникам, имеющим статус многодетного родителя.

## **ВЫСТУПИЛИ:**

Янчевская С.В. заметила, что срок подачи заявления о материальной помощи согласно п. 2.3. Положения составляет два месяца со дня наступления событий. Данный срок представляется работникам необоснованным и, в ряде случаев, отсутствует возможность написать заявление и предоставить подтверждающие документы в указанный срок.

Германов И.А. выдвинул предложение дать ректору ПГНИУ исключительное право на установление выплаты материальной помощи до 50000,00 рублей.

## **РЕШИЛИ:**

2.1. Дополнить п. 2.2. Положения п. 2.2.10. в следующей редакции: «при наличии у работника, являющегося родителем трех и более детей, статуса многодетной семьи».

2.2. Дополнить п. 3.1. Положения п. 3.1.10. в следующей редакции: «при наличии у работника, являющегося родителем трех и более детей, статуса многодетной семьи – документы, подтверждающие актуальный статус многодетной семьи (удостоверение многодетной семьи, в котором в качестве одного из родителей указан заявитель-работник ПГНИУ; свидетельства о рождении детей; для детей в возрасте от 18 до 23 лет – справки об обучении в образовательных организациях на очном отделении, справки о прохождении военной службы)».

2.3. Дополнить п. 4.1. Положения п. 4.1.10. в следующей редакции: «при наличии у работника, являющегося родителем трех и более детей, статуса многодетной семьи – в размере 10000,00 рублей».

2.4. Внести изменения в п. 4.1.2. Положения о предоставлении материальной помощи работникам ПГНИУ, изложив его в следующей редакции: «при рождении ребенка – в размере минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, действующим на дату наступления события».

2.5. Внести изменения в п. 2.3. Положения, изложив его в следующей редакции: «Работник вправе обратиться о выплате материальной помощи не позднее шести месяцев со дня наступления событий, указанных в пунктах 2.2.1. – 2.2.9. По п. 2.2.10. работник вправе обращаться о выплате материальной помощи ежегодно с момента установления статуса многодетной семьи до достижения старшим ребенком возраста 18 лет или возраста 23 лет при условии его обучения в организации, осуществляющей образовательную деятельность, по очной форме обучения».

2.6. Дополнить Раздел 4 п. 4.2. в следующей редакции: «В исключительных случаях, при наличии объективных причин, размер материальной помощи, указанной в пункте 4.1. настоящего Положения, может быть увеличен до 50000,00 рублей по решению ректора».

2.7. Принять, что указанные в п. 2.1. – 2.6. изменения вступают в силу с 01.01.2025 г.

Результаты голосования: «За» 11 чел.; «Против» 0 чел.; «Воздержались» 0 чел.

## **3. СЛУШАЛИ:**

Иванов Д.В. сообщил о недовольстве преподавателей, связанным с тем, что Университет уже второй год не заключает новые «эффективные контракты».

## **ВЫСТУПИЛИ:**

Германов И.А. обратил внимание на то, что принципиально от системы «эффективного контракта» Университет не отказывался, но на сегодняшний день требуется ее пересмотр. Предложил создать рабочую группу по разработке новой модели «эффективных контрактов» (далее – Рабочая группа). Обозначил срок разработки проекта до 1 мая 2025 г.

## **РЕШИЛИ:**

3.1. Безрукову А.В. сформулировать предложения о составе участников рабочей группы и подготовить представление о создании рабочей группы, подготовить проект новой модели «эффективных контрактов» к 1 мая 2025 г.

3.2. Председателю ППО работников ПГНИУ войти в состав рабочей группы и выдвинуть кандидатуры в состав участников рабочей группы от факультетов/институтов.

**4. СЛУШАЛИ:**

Иванов Д.В. сообщил о недовольстве работников и студентов качеством питания и уровнем обслуживания в столовых Университета.

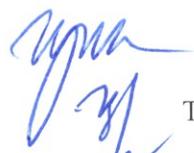
**ВЫСТУПИЛИ:**

Германов И.А. предложил возобновить работу совместной комиссии по питанию, включив в состав комиссии со стороны работодателя по одному представителю от отдела кадровой политики и социального развития и центра социальной работы ПГНИУ.

**РЕШИЛИ:**

4.1. Иванову Д.В. организовать работу совместной комиссии по питанию с учетом решения 3.1. заседания Комиссии по ведению коллективных переговоров от 12.03.2024 (Протокол № 1).

Со стороны работодателя:

 И.А. Германов

 Т.В. Царегородцева

 Н.В. Селиванова

 С.Г. Воронцов

 Н.А. Иванова

 А.В. Безруков

Со стороны работников:

 Д.В. Иванов

 Т.Ю. Хлуденева

 Л.А. Соболева

 И.Я. Илалтдинов

 С.В. Янчевская

Секретарь комиссии:

 А.О. Серова

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПЕРМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО НАЦИОНАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Пермского государственного национального исследовательского университета по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации 05.08.2008 г. № 583; 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 приказ Минобрнауки России от 14.03.2024 г. № 195.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» (далее – Университет) за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

1.3. Система оплаты труда в Университете устанавливается настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Университета, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении настоящего Положения об оплате труда работников учтено мнение представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение распространяется на филиалы, институты и другие обособленные структурные подразделения Университета.

1.5. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год за счет всех источников финансирования, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Университета включает:

- фонд оплаты труда по штатному расписанию;
- фонд оплаты труда для осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Приложением 3 и Приложением 4 Коллективного договора;
- фонд почасовой оплаты труда.

Изменение размера фонда оплаты труда работников Университета производится на основании приказов ректора Университета.

1.6. Оклады работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (в том числе всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.7. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, а также размеры стимулирующих и компенсационных выплат.

1.8. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Университета о выплатах социального характера или Коллективным договором. Условия назначения, порядок предоставления и размеры

материальной помощи определяются локальным нормативным актом ПГНИУ, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.10. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством. Такая работа в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 41 от 30.06.2023 г. не требует заключения трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

Расценки почасовой оплаты труда устанавливаются приказом по Университету, количество часов по факультетам на учебный год определяется учебно-методическим управлением и утверждается приказом ректора Университета. Почасовой фонд оплаты определяется финансово-экономическим управлением исходя из расценок почасовой оплаты труда, установленных на начало календарного года приказом ректора Университета.

1.11. 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 законодательством Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником отработана за этот период норма рабочего времени и выполнена норма труда (трудовые обязанности).

1.12. 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.

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

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

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Оплата труда работников Университета состоит из оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер оклада конкретизируется в трудовом договоре работника. Размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются Положением о порядке установления выплат компенсационного характера в ПГНИУ, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, Положением о трудовых договорах, конкретизирующих показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ПГНИУ, иными локальными нормативными актами Университета.

2.2. Оплата труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих об-

разовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы; приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601);

- государственных гарантий по оплате труда;

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

- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;

- мнения Представительного органа работников Университета.

2.3. Размеры окладов работников устанавливаются по ПКГ с учетом требований к образованию и обучению, опыту практической работы и особым условиям допуска к работе, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности по соответствующим ПКГ, с учётом квалификационных уровней ПКГ, сложности и объёма выполняемой работы.

Для должностей, не отнесенных к ПКГ, соответствие должности конкретному уровню ПКГ устанавливается приказом ректора.

Размеры окладов работников по ПКГ фиксируются в Приложениях 1, 2, 3, являющихся неотъемлемой частью настоящего Положения.

2.4. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений Университета устанавливаются на 10-20% ниже оклада руководителей соответствующих структурных подразделений приказом ректора по представлению проректора по соответствующему направлению деятельности или руководителя обособленного структурного подразделения.

2.5. Работнику Университета может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу по соответствующему квалификационному уровню ПКГ с учетом его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Университете и других факторов.

Применение персонального повышающего коэффициента образует новый оклад.

2.6. Работникам Университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Приложением 3 «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в Пермском государственном национальном исследовательском» к Коллективному договору.

2.7. С учетом условий труда работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Приложением 4 «Положение о порядке установления выплат компенсационного характера в Пермском государственном национальном исследовательском» к Коллективному договору.

2.8. Условия выплаты материальной помощи работникам Университета, ее конкретные размеры устанавливаются Положением о предоставлении материальной помощи работникам ПГНИУ. Для получения материальной помощи подается заявление на имя ректора с ходатайством руководителя подразделения и Представительного органа работников.

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРЕЗИДЕНТА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УНИВЕРСИТЕТА**

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

3.2. Условия оплаты труда ректора Университета устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Размер оклада ректора Университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом догово-

ре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором Университета.

3.4. Должностной оклад президента Университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации с учетом соответствующего представления ректора Университета в размере не менее 70% должностного оклада ректора Университета и указывается в трудовом договоре президента Университета либо в дополнительном соглашении к нему.

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

3.6. Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору Университета осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

3.8. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору Университета по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору Университета в соответствии с Приложением 4 «Положение о порядке установления выплат компенсационного характера в Пермском государственном национальном исследовательском» к Коллективному договору в зависимости от условий труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.10. Президент Университета, проректора, главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Приложениями 3 и 4 к Коллективному договору в зависимости от условий труда.

3.11. Выплата материальной помощи ректору Университета производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

3.12. Условия выплаты материальной помощи президенту, проректорам, главному бухгалтеру Университета, ее конкретные размеры устанавливаются Положением о предоставлении материальной помощи работникам ПГНИУ. Для получения материальной помощи подается заявление на имя ректора с ходатайством ректора Университета и Представительного органа работников.

3.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, президента, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, президента, проректоров, главного бухгалтера Университета) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018г. № 64н.

#### **IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором Университета. Штатное расписание Университета включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Университета.

Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов, установленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

4.2. Порядок формирования штатного расписания Университета:

- в Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники) и педагогического состава, административно-управленческого, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего

обслуживающего персонала и охраны;

- штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета: филиал, факультет, институт, кафедра, лаборатория, отдел, управление, институт, библиотека, вычислительный центр и др. в соответствии с Уставом и структурой Университета.

4.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) в отношении факультетов, институтов, кафедр и других учебных подразделений Университета формируется финансово-экономическим управлением (далее – ФЭУ) по согласованию с учебно-методическим управлением (далее – УМУ) в соответствии с утвержденной структурой Университета с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя. Штатное расписание ППС утверждается приказом ректора Университета по представлению проректора по учебной работе.

Изменения к штатному расписанию ППС на текущий учебный год вносятся на основании представлений руководителей структурных подразделений, факультетов, институтов по согласованию с проректором по учебной работе и утверждаются приказом ректора Университета.

4.4. Штатное расписание административно-управленческого (далее – АУП), учебно-вспомогательного (далее – УВП) и обслуживающего персонала (далее – ОП) Университета на календарный год утверждается приказом ректора по представлению проректора по соответствующему направлению деятельности не позднее 1 декабря предшествующего года.

Штатное расписание перечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от реальных потребностей подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом Университета структурой управления.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанным категориям персонала вносятся на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с проректором по соответствующему направлению деятельности и утверждаются приказом ректора Университета.

4.5. Штатное расписание научного персонала (далее – НП) утверждается приказом ректора Университета по представлению проректора по научной работе и инновациям на календарный год в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ и тематики, а также наличия финансирования.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанной категории персонала вносятся на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с проректором по научной работе и инновациям и утверждаются приказом ректора Университета.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

5.1. Ректор Университета может делегировать руководителям обособленных структурных подразделений Университета полномочия по определению размеров компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых обособленными структурными подразделениями на оплату труда (или фондов оплаты труда, резервируемых ректором для обособленных структурных подразделений в целях стимулирования работников данных обособленных структурных подразделений), полномочия по утверждению штатного расписания обособленного структурного подразделения.

5.2. Порядок оплаты труда, установленный в Университете для работников подразделений, оплата труда которых финансируется за счет субсидий, поступающих из средств федерального бюджета в установленном порядке, полностью распространяется на работников Университета, оплата труда которых финансируется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Штатное расписание работников Университета, оплата труда которых финансируется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждается ректором на календарный год в пределах средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности в разрезе утвержденной структуры Университета.

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

5.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по решению Комиссии по ведению коллективных переговоров в соответствии с ТК РФ и в порядке, определенном п. 1.14. Коллективного договора.

**Оклады по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням,  
за исключением должностей научно-педагогических работников и педагогических  
работников**

ПКГ	Размер оклада, руб.
1.1.0	19 500,00
1.2.0	20 000,00
2.1.0	20 300,00
2.2.0	20 600,00
2.3.0	22 800,00
2.4.0	23 600,00
2.5.0	24 700,00
3.1.0	25 100,00
3.2.0	25 700,00
3.3.0	25 900,00
3.4.0	27 650,00
3.5.0	29 750,00
4.1.1	30 480,00
4.1.0	32 100,00
4.2.0	33 650,00
4.3.0	35 550,00
4.6.0	43 620,00

**Оклады по профессионально-квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням должностей научно-педагогических работников**

Должность		ПКГ/ ПКУ	Повышающий коэффициент	Размер оклада, руб.
Работники, отнесенные к профессорско- преподавательскому со- ставу	Научные работники			
1	2	3	4	5
<b>Базовый оклад</b>				<b>35 650,00</b>
ассистент, преподаватель без степени и звания	младший научный сотрудник, научный сотрудник без степени и/или звания	4.1.2	1,00	35 650,00
ассистент, преподаватель со степенью и/или званием	младший научный сотрудник, научный сотрудник со степенью и/или званием	4.1.3	1,10	39 300,00
старший преподаватель без степени и звания	старший научный сотрудник без степени и/или звания	4.2.2	1,11	39 600,00
старший преподаватель со степенью и/или званием	старший научный сотрудник со степенью и/или званием	4.2.3	1,17	41 850,00
доцент без степени и звания	ведущий научный сотрудник без степени и/или звания	4.3.2	1,14	40 750,00
доцент со степенью или званием	ведущий научный сотрудник со степенью или званием	4.3.3	1,32	47 150,00
доцент со степенью и званием	ведущий научный сотрудник со степенью и званием	4.3.4	1,43	51 000,00
профессор без степени и звания	главный научный сотрудник без степени и звания	4.4.2	1,31	46 750,00
профессор со степенью кандидата и/или званием доцента	главный научный сотрудник со степенью кандидата и/или званием доцента	4.4.3	1,33	47 410,00
профессор со степенью доктора или званием профессора	главный научный сотрудник со степенью доктора или званием профессора	4.4.4	1,51	53 900,00
профессор со степенью доктора и званием профессора	главный научный сотрудник со степенью доктора и званием профессора	4.4.5	1,68	59 900,00
заведующий кафедрой		4.5.2	1,84	65 600,00
декан		4.6.2	2,00	71 300,00

**Оклады по профессионально-квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням должностей педагогических работников среднего профессионального образования**

<b>Должность</b>	<b>ПКГ/ПКУ</b>	<b>Повышающий коэффициент</b>	<b>Размер оклада, руб.</b>
преподаватель СПО	3.4.1	1,00	24 000,00
преподаватель СПО	3.4.2	1,10	26 100,00
преподаватель СПО	3.4.3	1,15	27 350,00
преподаватель СПО	3.4.4	1,30	30 850,00
преподаватель СПО	3.4.5	1,65	39 150,00

## ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В ПЕРМСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ НАЦИОНАЛЬНОМ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат стимулирующего характера работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» (далее – Университет), перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам Университета.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, Постановления Правительства №583 от 05.08.2008 г. «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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 г. № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 818 от 29.12.2007 г. «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», иных нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава Университета.

1.3. Настоящее Положение распространяется на филиалы, институты и другие обособленные структурные подразделения Университета. Ректор Университета может делегировать руководителям обособленных структурных подразделений Университета полномочия по определению размеров стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых обособленными структурными подразделениями на оплату труда (или фондов оплаты труда, резервируемых ректором для обособленных структурных подразделений в целях стимулирования работников данных обособленных структурных подразделений).

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в Университете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», и включают следующие виды:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Университета к качественному результату труда, а также поощрение работников за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним.

Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время, за исключением премиальных выплат по итогам работы.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размер выплат стимулирующего характера может быть установлен в абсолютной величине (в рублях), в процентном отношении к окладу по ПКГ и/или в условных единицах (баллах). Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

1.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Университета устанавливаются с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, которые формируются на основе показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

1.9. Перечни показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы работников Университета, утверждаются отдельными локальными нормативными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения Представительного органа работников.

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

## **II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УНИВЕРСИТЕТА**

2.1. Выплаты стимулирующего характера, перечисленные в п. 3.3. настоящего Положения, отражаются в трудовом договоре работника Университета или дополнительном соглашении к нему. Указанные выплаты устанавливаются приказом ректора и производятся ежемесячно в течение срока действия трудового договора работника, начиная со срока, указанного в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

2.2. Выплаты стимулирующего характера, перечисленные в п. 3.4. настоящего Положения, устанавливаются приказом ректора Университета:

- проректорам, главному бухгалтеру, деканам и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно, – по решению ректора;
- руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным проректорам, – по представлению проректоров;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Университета, – по представлению руководителей структурных подразделений и/или по представлению проректоров.

При назначении выплат стимулирующего характера в приказах ректора Университета указывается источник выплаты.

2.3. Способ установления размеров выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников ПГНИУ.

2.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений.

2.5. Выплаты стимулирующего характера проректорам, главному бухгалтеру, руководителю обособленного структурного подразделения ПГНИУ устанавливаются ректором Университета в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в дни выплаты заработной платы.

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

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

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

### **III. РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УНИВЕРСИТЕТА**

3.1. Размеры выплат стимулирующего характера работникам Университета устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.2. Для работников, заключивших трудовые договоры в форме «эффективного контракта», размер выплаты определяется в соответствии с Положением о трудовых договорах, конкретизирующих показатели и критерии оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников ПГНИУ.

3.3. Для отдельных выплат стимулирующего характера в Университете устанавливаются следующие размеры:

#### ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда***

3.3.1. Ежемесячная надбавка работникам, награжденным государственными наградами, а также ведомственными наградами федерального органа исполнительной власти в области науки и высшего образования, – в размере 10% от оклада, установленного данному работнику, пропорционально занимаемой им доле ставки.

Основанием для установления работнику данной надбавки является:

– Указ Президента Российской Федерации о присвоении почетных званий Российской Федерации;

– приказ федерального органа исполнительной власти в области науки и высшего образования о награждении ведомственными наградами, за исключением награждения Почетной грамотой.

Данная ежемесячная надбавка устанавливается работнику только по одному из вышеназванных оснований (не более чем за одну из наград) и только по основному трудовому договору (не устанавливается внешним и внутренним совместителям).

3.3.2. Ежемесячная надбавка работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный профессор Пермского университета», «Заслуженный профессор Пермского государственного университета», «Заслуженный профессор Пермского государственного национального исследовательского университета», устанавливается в размере 50% от оклада, установленного для должности профессора (ПКГ. ПКУ. Подуровень 4.4.5.) в соответствии с Приложениями 1, 2, 3 к Положению об оплате труда работников ПГНИУ.

Основанием для установления работнику данной надбавки является решение Ученого совета Университета о присвоении работнику почетного звания «Заслуженный профессор Пермского университета», «Заслуженный профессор Пермского государственного университета», «Заслуженный профессор Пермского государственного национального исследовательского университета».

3.3.3. Ежемесячная надбавка научно-педагогическим работникам, подготовившим кандидатов и докторов наук, устанавливается в следующем размере:

- 10% от оклада – лицам, подготовившим 5 и более докторов и/или кандидатов наук;
- 15% от оклада – лицам, подготовившим 10 и более докторов и/или кандидатов наук;
- 20% от оклада – лицам, подготовившим 15 и более докторов и/или кандидатов наук.

Указанная надбавка устанавливается приказом ректора Университета на основании письменного заявления работника. Размер надбавки определяется в соответствии с размером оклада, установленного данному работнику, пропорционально занимаемой им доле ставки. При установлении надбавки учитываются результаты деятельности за 10 календарных лет, предшествующих году установления надбавки.

Выплата, указанная в данном подпункте, производится из средств, полученных от приносящих доход деятельности.

3.3.4. Ежемесячная надбавка научно-педагогическим работникам, внесшим существенный вклад в научно-исследовательскую деятельность Университета, устанавливается в следующем размере:

- 7% от оклада – лицам, имеющим не менее 15 публикаций в изданиях, входящих в НБД Web of Science и/или Scopus;
- 15% от оклада – лицам, имеющим не менее 30 публикаций в изданиях, входящих в НБД Web of Science и/или Scopus;
- 7% от оклада – лицам, осуществлявшим руководство НИОКР на сумму не менее 30 млн руб.;
- 15% от оклада – лицам, осуществлявшим руководство НИОКР на сумму не менее 60 млн руб.

Указанная надбавка устанавливается приказом ректора Университета на основании письменного заявления работника. Размер надбавки определяется в соответствии с размером оклада, установленного данному работнику, пропорционально занимаемой им доле ставки. При установлении надбавки учитываются результаты научно-исследовательской работы за 5 календарных лет, предшествующих году установления надбавки. Условиями выплаты надбавки за публикации статей является указание автором публикаций Университета в качестве места работы. Статьи, дублирующиеся в различных базах данных, учитываются один раз. При установлении надбавки за руководство НИОКР учитываются суммы, прошедшие финансовый учет ПГНИУ.

Выплата, указанная в данном подпункте, производится из средств, полученных от приносящих доход деятельности. Выплаты за качество выполняемых работ

3.3.5. Доплата за классность водителям устанавливается в размере в месяц:

- за 1 класс – 25% от оклада, установленного данному работнику, пропорционально занимаемой им доле ставки;
- за 2 класс – 10% от оклада, установленного данному работнику, пропорционально занимаемой им доле ставки;
- за 3 класс – 5% от оклада, установленного данному работнику, пропорционально занимаемой им доле ставки.

Доплата за классность выплачивается за время работы в качестве водителя (за время ремонта доплата выплачивается пропорционально фактически отработанному времени на транспортном средстве).

Доплата за классность водителям устанавливается при наличии документов, подтверждающих классность.

#### ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***

3.3.6. Ежемесячная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливается в размере при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 10% от оклада, установленного данному работнику, пропорционально занимаемой им доле ставки;
- от 5 до 10 лет – 15% от оклада, установленного данному работнику, пропорционально занимаемой им доле ставки;
- от 10 лет и выше – 20% от оклада, установленного данному работнику, пропорционально занимаемой им доле ставки.

#### ***Иные выплаты стимулирующего характера***

3.3.7. Ежемесячная надбавка молодым научно-педагогическим работникам (в возрасте до 35 лет включительно), работающим в Университете на полную ставку, выплачивается в размере 15 % от оклада в месяц.

Указанная надбавка устанавливается только по основному трудовому договору и выплачивается из средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета, в течение первых 5-и лет работы на полную ставку в должности, относящейся к научно-педагогическим работникам.

3.3.8. Ежемесячная надбавка в размере 25 000 руб. на полную ставку выплачивается преподавателям, проводящим занятия на иностранном языке (за исключением дисциплин, практик и других видов учебной работы, связанных с изучением иностранных языков) согласно учебному поручению или служебному заданию в рамках трудового договора.

Указанная надбавка устанавливается приказом ректора на основании учебного поручения на срок его действия. Размер надбавки устанавливается пропорционально коэффициенту преподавания на иностранном языке, равному произведению доли учебной нагрузки, проводимой на иностранном языке, и доли ставки, занимаемой преподавателем. При расчете коэффициент преподавания на иностранном языке округляется до 0,01, в случае значения меньше 0,01

коэффициент устанавливается равным 0,01. Расчет надбавки производится путем перемножения размера ежемесячной надбавки и коэффициента преподавания на иностранном языке.

3.3.9. Для работников, относящихся к категории профессорско-преподавательского состава в возрасте до 39 лет (включительно), установить повышающий коэффициент к сумме премиальных выплат, установленных в соответствии с Временным положением о премиальных выплатах за результаты учебной работы работникам из числа ППС (утв. Приказом от 19 марта 2024 г. № 211), в размере 15%.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые приказом ректора Университета.

Основанием для издания приказа об установлении выплат, предусмотренных данным пунктом Положения, является указанное в п. 2.2 настоящего Положения представление с положительной резолюцией ректора, содержащее обоснование необходимости установления выплаты конкретному работнику или группе работников Университета и предложение по установлению размера выплаты и месяца (или периода), в котором она устанавливается. Размер выплаты устанавливает ректор Университета (или по согласованию с ним проректор).

***Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда***

3.4.1. Надбавки работникам Университета устанавливаются за следующие показатели:

- за высокую интенсивность труда;
- за сложность и напряженность работы;
- за особо важные, сложные и срочные работы;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета.

***Выплаты за качество выполняемых работ***

3.4.2. Надбавки работникам Университета устанавливаются за следующие показатели:

- за выполнение важных и особо важных работ;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ.

***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***

3.4.3. Единовременная выплата при увольнении работника в связи с уходом на пенсию по достижении им пенсионного возраста устанавливается в размере:

- при общем стаже работы в ПГНИУ свыше 10 лет – 1 оклада, установленного данному работнику;
- при общем стаже работы в ПГНИУ свыше 15 лет – 2 окладов, установленного данному работнику;
- при общем стаже работы в ПГНИУ свыше 20 лет – 3 окладов, установленного данному работнику.

Указанная выплата производится за последний месяц работы из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Основанием для данной выплаты надбавки является приказ об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

Данная выплата производится работнику один раз за все время работы в Университете.

***Премиальные выплаты по итогам работы***

3.4.4. Премии, устанавливаемые работникам Университета за следующие показатели:

- по итогам работы в отчетном периоде (месяц, квартал, полугодие, год);
- по результатам окончания учебного периода;
- за особые заслуги работника в области образования, науки, культуры, искусства, здравоохранения, физкультуры и спорта;
- за особые заслуги работника перед Университетом;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Университета;
- за высокие достижения в учебной, методической, научной, хозяйственной деятельности Университета и иные подобные высокие творческие и производственные показатели;
- за большой вклад в развитие науки, образования; в обеспечение учебной, методической, научной, хозяйственной деятельности Университета; в развитие общественной жизни Университета; в укрепление материально-технической базы Университета;
- за успешную работу в деле совершенствования учебного процесса и хозяйственной деятельности Университета;
- за успехи в учебной, научной, методической и хозяйственной работе;

- за качественное и оперативное выполнение особо важного задания, особо важной, сложной или срочной работы;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и/или авторских программ в образовании;
- за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе;
- за ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности Университета;
- за достижения студентами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- за стабильность и повышение качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- за участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета;
- за достижение высоких результатов в воспитательной работе;
- за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;
- за качественную подготовку и проведение конференций, семинаров, симпозиумов, выставок и иных мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- за организацию и проведение конкурсов и других общественных мероприятий;
- за выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, распоряжений по НИР, тематических планов научно-исследовательских работ Университета в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества;
- за большую работу по организации, аналитическому учету, контролю и привлечению дополнительных средств;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников подразделения;
- за качественную подготовку к учебному году, зиме и т.д.;
- в связи с профессиональными праздниками, личными юбилейными датами, уходом на пенсию, а также юбилейными датами Университета и его структурных подразделений.

**IV. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РЕКТОРУ,  
ПРЕЗИДЕНТУ, ПРОРЕКТОРАМ, ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УНИВЕРСИТЕТА,  
РУКОВОДИТЕЛЯМ ОБОСОБЛЕННЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ  
УНИВЕРСИТЕТА.  
ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

4.1. Ректору, президенту, проректорам, главному бухгалтеру Университета устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 3 настоящего Положения. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых учредителем Университета.

Конкретные размеры стимулирующих выплат проректорам, главному бухгалтеру Университета фиксируются в трудовых договорах проректоров, главного бухгалтера или дополнительных соглашениях к ним и устанавливаются приказом ректора Университета.

4.2. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета, установленными Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

4.3. Размеры премирования ректора, порядок и критерии выплаты ежегодно устанавливаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

4.4. Руководителям обособленных структурных подразделений Университета ректором Университета устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат руководителям обособленных структурных подразделений Университета устанавливаются приказом ректора Университета по представлению проректора по соответствующему направлению деятельности.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА В ПЕРМСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ НАЦИОНАЛЬНОМ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат компенсационного характера работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет» (далее – Университет), перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам Университета.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, Постановления Правительства Российской Федерации №583 от 05.08.2008 г. «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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 г. № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"», Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 822 от 29.12.2007 г. «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», иных нормативных правовых актов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава Университета.

1.3. Выплаты компенсационного характера являются постоянной дополнительной денежной выплатой, которые производятся ежемесячно. Выплаты компенсационного характера могут производиться также одновременно.

1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в определенном процентном соотношении к окладу (должностному окладу), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням или в абсолютном размере в виде надбавок, доплат и иных компенсационных выплат.

1.5. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

1.6. Выплаты компенсационного характера ректору Университета, президенту, проректорам и главному бухгалтеру производятся в соответствии с общим порядком, установленным настоящим Положением.

1.7. Конкретные размеры ежемесячных выплат компенсационного характера работнику Университета фиксируются в трудовом договоре работника, дополнительном соглашении к нему или устанавливаются приказом ректора Университета.

Конкретные размеры единовременных выплат компенсационного характера работнику Университета устанавливаются приказом ректора Университета в порядке, установленном настоящим Положением.

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

1.8. Выплаты компенсационного характера производятся в дни выплаты заработной платы, установленные приказом ректора Университета.

### **II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

2.1. Доплата работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями и другие ежемесячные выплаты компенсационного характера устанавливаются при приеме на работу на основании заключенного трудового договора.

2.2. В случае, если в период работы в Университете возникла необходимость установления работнику выплаты компенсационного характера, то на имя ректора от руководителя структурного подразделения по согласованию с проректором по соответствующему направлению деятельности подается представление с обоснованием необходимости установления выплаты компенсационного характера и с указанием ее размера. На основании положительной резолюции ректора кадровая служба готовит приказ по Университету.

2.3. Доплаты за наличие вредных и/или опасных условий труда на рабочем месте к окладам (должностным окладам) устанавливаются на основании приказа ректора Университета и при наличии утвержденного перечня конкретных работ с вредными и/или опасными условиями труда на рабочем месте по каждому работнику структурного подразделения Университета по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях труда. Документы готовятся службой охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.4. Доплата за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается на основании приказа ректора Университета по представлению руководителя структурного подразделения по согласованию с проректором по соответствующему направлению деятельности с обоснованием установления выплаты в пределах фонда оплаты труда.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

2.5. Доплата за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни устанавливается приказом ректора Университета в пределах установленных норм по представлению руководителей структурных подразделений по согласованию с проректором по соответствующему направлению деятельности с учетом мнения Представительного органа работников.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

2.6. Доплаты за работу в ночное время устанавливаются с учетом мнения Представительного органа работников.

### **III. РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

В Университете устанавливаются следующие ежемесячные выплаты компенсационного характера.

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

3.2. Доплата работникам Университета за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% от заработной платы в месяц.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. По результатам специальной оценки условий труда работникам, по их письменному заявлению, выплачивается денежная компенсация в размере, эквивалентном стоимости 0,5 молока жирностью не менее 2,5% за каждый рабочий день (рабочую смену).

3.3.2. Доплаты при выполнении работ различной квалификации в размере:

– разницы между окладом (должностным окладом) по работе более высокой квалификации и работой в соответствии с трудовым договором работника при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации;

– при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

3.3.3. Доплаты за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, в размерах, установленных соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, в размерах, установленных соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

3.3.5. Доплаты за сверхурочную работу в размере:

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы не менее чем в двойном размере.

3.3.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

3.3.7. Дежурным учебных корпусов и общежитий, операторам тепловых пунктов, дежурным по КПП, работникам Университета, работающим посменно, круглосуточно или в ночное время, каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается в размере, повышенном на 35% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.4. Надбавка работникам Университета за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается в следующем размере в месяц:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», – 50-75% от оклада (должностного оклада);
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – 30-50% от оклада (должностного оклада);
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, – 10-15% от оклада (должностного оклада);
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий, – 5-10% от оклада (должностного оклада).

При определении размера надбавки учитывается объем сведений, к которым работник имеет доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Надбавка к окладу (должностному окладу) работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым этот работник имеет документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

3.5. В Университете устанавливаются следующие единовременные выплаты компенсационного характера за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности:

3.5.1. Работникам, направляемым в служебные командировки внутри страны, к расходам на командировку, установленным законодательством, выплачиваются дополнительные суточные в размере не более 600 рублей при условии, что средства на уплату дополнительных суточных предусмотрены в планах финансово-хозяйственной деятельности факультетов и иных структурных подразделений, а также в сметах к договорам (соглашениям) гражданско-правового характера (договорам подряда, НИР, грантовым соглашениям, договорам целевого финансирования и др.).

3.5.2. Единовременная выплата при увольнении работника, когда причиной увольнения является заболевание либо получение инвалидности, при наличии коллегиального медицинского заключения, с учетом мнения Представительного органа работников выплачивается в размере минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ, на день увольнения, а лицам, проработавшим в Университете не менее 20 лет, в размере 1,5 оклада (должностного оклада).

Выплата производится при условии добросовестной работы и отсутствия нарушений трудовой дисциплины за два рабочих года, предшествующих увольнению.

3.5.3. Работодатель устанавливает единовременную выплату за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам Университета (членам их семей) при причинении вреда здоровью или жизни работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в случаях:

- гибели работника – в размере 100 000 руб., а также оплата расходов, связанных с погребением;
- получения работником 1 группы инвалидности – в размере 65 000 руб.;
- получения работником 2 группы инвалидности – в размере 50 000 руб.;
- получения работником 3 группы инвалидности – в размере 35 000 руб.