

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Костромской государственный университет»
(КГУ)

ПРИКАЗ

14.03.2025

№ 69-ОД

О введении в действие Положения

На основании Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Минобрнауки России от 14 марта 2024 года №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»», пункта 2 (1) Положения об установлении системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583, Коллективного договора, утвержденного на конференции трудового коллектива КГУ от 25.05.2022 г., протокола заседания постоянно действующей комиссии по разработке коллективного договора от 31.10.2024 №3, решения ученого совета КГУ от 01.11.2024 (протокол №3/1), решения ученого совета КГУ от 21.02.2025 (протокол №9),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие с 01.04.2025 Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Костромской государственный университет» с приложениями №1-№4 к нему в редакции приложения №1 к настоящему приказу.
2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников университета от 18.10.2022 (протокол ученого совета №2), введенное в действие приказом ректора от 21.10.2022 № 256-ОД, в редакции с изменениями, внесенными решением ученого совета от 07.06.2023 (протокол № 14), введенными в действие приказом и.о. ректора от 08.06.2023 №195-ОД.
3. Начальнику канцелярии Кузнецовой Н.В.: обеспечить ознакомление с настоящим приказом и приложением к нему проректоров, начальников управлений, директоров институтов, заведующих кафедрами,

руководителей структурных подразделений; обеспечить хранение первого экземпляра Положения об оплате труда работников КГУ и передать заверенные копии в управление бухгалтерского учета и финансового контроля и юридический отдел.

4. Управлению бухгалтерского учета и финансового контроля производить расчет и начисление заработной платы в соответствии с Положением, утвержденным Приказом, с даты введения его в действие.

5. Руководителям структурных подразделений ознакомить с настоящим приказом и приложением к нему подчиненных сотрудников.

6. Начальнику Управления информатизации Пигузову А.А. обеспечить размещение текста настоящего приказа и Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Костромской государственный университет» на официальном сайте КГУ в течение трех рабочих дней с момента получения.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор КГУ



Д.В. Чайковский

Лист согласования к приказу об утверждении и введении в действие Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Костромской государственной университет» с приложениями №1-№5 к нему:

Должность	подпись	дата
Проректор по экономике и финансам Гузырь В.В.		13.03.28
Главный бухгалтер Сергеева М.Л.		13.03.2025.
Начальник организационного управления Макарычева И.Н.		13.03.2025.

Приложение №1 к приказу № 69-04
от 14.03.2025

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Костромской государственный университет»
(КГУ)**

УТВЕРЖДЕНО

решением ученого совета
Федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Костромской государственный
университет» (КГУ)
протокол № 3/1 от «01» ноября 2024 г.,
протокол № 9 от «21» февраля 2025 г.

введено в действие приказом
№ 69-04 от 14.03.2025



Ректор

Д. В. Чайковский

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Костромской государственный университет»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО преподавателей
и сотрудников КГУ общероссийского
профсоюза образования

С. В. Яблокова



г. Кострома

СОДЕРЖАНИЕ:

I. Общие положения.....	3-7
II. Порядок и условия оплаты труда.....	7-9
III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	9-13
IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.....	13-16
V. Стимулирующие выплаты за качество выполненных работ (квалификацию, профессиональное мастерство, особые достижения в труде), интенсивность и высокие результаты работы, за стаж и выслугу лет, премиальные выплаты. Условия и порядок их установления.....	16-25
VI. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера.....	25-26
VII. Другие вопросы оплаты труда.....	26-27
VIII. Штатное расписание.....	28
IX. Заключительные положения.....	28

Приложение 1.

Приложение 2.

Приложение 3.

Приложение 4.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Костромской государственный университет» (далее - Положение, Университет) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 в которых в настоящее время осуществляется на основании Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (далее – Программа), распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», приказом Министерства науки и высшего образования от 14 марта 2024 года №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», нормативными актами Минздравсоцразвития РФ, Минобрнауки РФ, коллективным договором Университета.

Профессионально-квалификационные требования к работникам Университета, являющиеся основанием для построения системы оплаты труда, определяются настоящим Положением с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональных квалификационных групп должностей работников по виду экономической деятельности «Образование»; профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования; профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований; и др.

1.2. В соответствии с нормами ТК РФ настоящее Положение устанавливает, что заработная плата каждого работника Университета

зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Установление каких-либо предпочтений (преимуществ, привилегий) либо ограничений прав и возможностей работников Университета в области оплаты труда по основаниям, не связанным с деловыми качествами, не допускается (ст.ст.3, 132 ТК РФ).

Работникам Университета предоставляются общие гарантии по оплате труда, предусмотренные международными нормами права в сфере трудовых отношений, ст. 130 ТК РФ и другими нормами трудового законодательства.

1.3. Положение устанавливает систему оплаты труда работников Университета (ст.ст. 129, 135 ТК РФ), включая порядок применения и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых на основе отнесения занимаемых работниками должностей (выполняемых работ) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) (основная тарифная оплата труда); виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера за работу в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных; основания (показатели), размеры (ставки), а также порядок применения стимулирующих выплат.

Должности (работы), не предусмотренные ПКГ, приравниваются по оплате труда на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к аналогичным должностям и работам. Работникам Университета, занимающим соответствующие должности, выполняющим указанные работы устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки оплаты труда по аналогии с предусмотренными ПКГ должностями (работами) соответствующего уровня.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат.

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

Выплаты компенсационного характера – это доплаты и надбавки к основному заработку за работу в особых условиях, в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, при отклонении от нормальных условий труда.

Стимулирующие выплаты – премии, вознаграждения по итогам работы, доплаты и надбавки и иные стимулирующие выплаты, обусловленные системой оплаты труда.

Премия – одна из форм материального поощрения работников, которая может быть выплачена по решению руководства на основании

приказа за выполнение определенных показателей при условии ее бюджетирования в плане финансово-хозяйственной деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидии, поступающей из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий (далее – средства субсидий) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

Фонд оплаты труда формируется из финансового обеспечения Университета.

Положение предусматривает условия оплаты труда работников Университета из фонда оплаты труда.

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

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.

1.5. Штатное расписание утверждается (изменяется в течение календарного (финансового) года) ректором Университета и включает в себя должности научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-управленческого, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала, а также профессии (ставки) рабочих.

Услуги, оказываемые лицами, привлекаемыми Университетом для выполнения работ на условиях гражданско-правовых договоров, оплачиваются за счет средств субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Положение устанавливает дифференцированные правила оплаты труда работников, относящихся к категории профессорско-преподавательского состава, научных работников и других категорий работников, предусмотренных действующим законодательством и локальными нормативными актами Университета.

1.7. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. При установлении Правительством Российской Федерации в порядке, предусмотренном ст. 144 ТК РФ, базовых ставок (должностных окладов)

работников федеральных бюджетных учреждений по ПКГ и (или) при изменении иных, установленных в централизованном порядке, обязательных правил и гарантий по оплате труда, ставки основной оплаты труда работников Университета, размеры стимулирующих и компенсационных выплат подлежат пересмотру в соответствии с федеральными нормами.

Соответствующие изменения и дополнения должны быть внесены в настоящее Положение, а также отражены в условиях трудовых договоров работников (ст. ст. 57, 74 ТК РФ).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор с работником или могут содержаться в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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 Университета, настоящим Положением.

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

Условия оплаты труда, установленные настоящим Положением, не применяются к лицам, выполняющим педагогическую и иную работу (оказывающим услуги) на основании договоров гражданско-правового характера.

1.10. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.11. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при

условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Все локальные нормативные акты Университета, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Университета.

1.13. Действие настоящего Положения с учетом оговоренных в нем особенностей применяется в отношении работников всех структурных подразделений Университета.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №822 (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов стимулирующие выплаты в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. №818 (далее – Перечень видов стимулирующие выплаты);
- настоящего Положения;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;

- мнения профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Университета;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюза преподавателей и сотрудников Университета или устанавливаемых Коллективным договором на основе типовых норм труда, включая нормы труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

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

Размеры окладов (должностных окладов) работников Университета устанавливаются ректором, исходя из окладов, ставок по соответствующим ПКГ, ставок по должностям руководителей, специалистов служащих, профессиям рабочих.

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

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в Приложении к Положению.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. Размер заработной платы работников определяется пропорционально установленному для него объема выполняемой работы в соответствии с распределением учебной и (или) иной нагрузки, установленным рабочим временем и иными нормативами труда.

Объем выполняемой работы и соответствующая ему ставка оплаты труда устанавливаются штатным расписанием Университета (структурного подразделения Университета) иными локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) ректора Университета, руководителей структурных подразделений Университета и трудовым договором.

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

окладов, ставок заработной платы, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

Оклады, ставки заработной платы индексируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

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

2.7. В случае если начисленная за месяц заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, работникам Университета, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), производится ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

С учетом Финансового обеспечения Университета может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

2.8. С учетом условий труда работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

2.9. Работникам Университета устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников,

если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

3.2. К выплатам компенсационного характера относится оплата труда в особых условиях (ст. 146 ТК РФ, приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 года № 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») выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) 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);

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

3.3. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со ст. ст. 147, 148 ТК РФ.

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

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

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

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

3.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета в

соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

При установлении доплаты за совмещение профессий (должностей) учитываются положения, предусмотренные ст. 60.2 ТК РФ.

Указанная доплата начисляется и выплачивается пропорционально отработанному за месяц времени при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

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

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: кураторство учебных групп, заведование учебно-консультационными пунктами, центрами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, институтами, выполнение обязанностей заместителя директора института (по различным видам деятельности), заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями, и другие виды работ.

3.5. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.6. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008г.

№ 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации преподавателей и сотрудников, трудовыми договорами, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Университет исчисляет оплату за работу в ночное время в повышенном размере в период с 22.00 часов до 06.00 часов.

3.7. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам, занятым соответствующими видами работ в соответствии со ст. 21 Закона РФ от 21.07.1993 года № 5485-1 «О государственной тайне», в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573.

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях.

В случае работы со сведениями, имеющими степень секретности, не на постоянной основе, надбавка выплачивается в том календарном периоде, где есть подтвержденные данные о работе со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50-75%, имеющими степень секретности «совершенно секретно», - 30-50%, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10 – 15%, без проведения проверочных мероприятий, - 5 – 10%.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом ректора

Университета. Ректору Университета надбавки устанавливаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, не выплачивается:

- лицам, в отношении которых допуск прекращен;
- лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- лицам, освобожденным приказом ректора от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

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

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

IV. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты работникам Университета являются частью оплаты их труда и учитываются в составе заработной платы работника в соответствии с законодательством о труде, о социальном обеспечении работников и налоговым законодательством Российской Федерации.

Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам Университета сверх оклада (должностного оклада), ставки за квалификацию, добросовестное, инициативное и своевременное выполнение обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

Основными началами правового регулирования стимулирующих выплат, определяющими содержание настоящего Положения, являются:

- стимулирование показателей труда, не учтенных или не в полной мере учитываемых в основном тарифном заработке;

- единая система стимулирования труда по категориям персонала, профессиональным группам, видам выполняемых работ и условий в которых она выполняется;
- приоритетное стимулирование труда научно-педагогических работников.

4.2. Порядок и условия применения стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий и других), финансируемых за счет средств субсидий, устанавливаются законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Порядок и условия применения стимулирующих выплат, установленных для работников Университета федеральным законодательством и финансируемых из бюджета Российской Федерации, могут быть пересмотрены настоящим Положением в сторону улучшения положения работников при наличии соответствующих финансовых возможностей Университета.

Дополнительные по отношению к федеральным правилам стимулирующие выплаты работникам Университета финансируются из средств Университета, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с настоящим Положением и локальными нормативными актами Университета.

В случае установления федеральным законодательством или коллективными соглашениями по социально-трудовым отношениям (федеральными отраслевыми) правил материального стимулирования труда работников, улучшающих их положение по сравнению с настоящим Положением, применяются нормы федерального законодательства и (или) соответствующие условия отраслевых тарифных соглашений.

4.3. Условия и порядок материального стимулирования труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера определяются нормами ТК РФ, нормативными актами Правительства РФ, Минздравсоцразвития РФ, Министерства науки и высшего образования РФ, настоящим Положением и закрепляются в трудовых договорах.

4.4. В части, не предусмотренной настоящим Положением, вопросы материального стимулирования отдельных сторон деятельности работников Университета, могут устанавливаться иными локальными нормативными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения профсоюза преподавателей и работников Университета, коллективным договором, а также приказами, распоряжениями ректора Университета, руководителей обособленных структурных подразделений.

Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

4.5. Предусмотренные настоящим Положением стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с нормами ТК РФ, а также с учетом перечня видов стимулирующих выплат, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат

в федеральных бюджетных учреждениях» не более, чем на очередной финансовый год.

4.6. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат:

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

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

4.8. Стимулирующие выплаты производятся по решению ректора Университета в пределах, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности, за счет средств субсидии на оплату труда работников Университета, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников:

проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, подчиненных ректору непосредственно – на основании решения ректора;

руководителей структурных подразделений Университета – по представлению курирующего проректора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета, - по представлению руководителей структурных подразделений, согласованных с курирующим проректором, главным бухгалтером и начальником организационного управления.

4.9. Внутренним и внешним совместителям, а также другим работникам Университета, выполняющим дополнительные обязанности, не являющиеся совместительством или работающим на условиях почасовой оплаты труда, договоров об оказании услуг, стимулирующие выплаты могут быть установлены по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения.

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

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

работников. К количественным показателям результативности могут быть установлены критерии качества результатов труда.

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

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

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

V. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ (квалификацию, профессиональное мастерство, особые достижения в труде), интенсивность и высокие результаты работы, за стаж и выслугу лет, премиальные выплаты. Условия и порядок их установления.

5.1. Ежемесячные должностные надбавки.

Ежемесячные должностные надбавки и доплаты устанавливаются Университетом на основании норм действующего федерального законодательства, а также самостоятельно (дополнительно к выплатам, установленным законом) в пределах имеющихся средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности, включаются в фонд оплаты труда плана финансово-хозяйственной деятельности, учитываются при исчислении среднего заработка и страховых взносов.

5.1.1. Ежемесячные надбавки за ученую степень и должностные надбавки.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с 01 сентября 2013 года надбавки за ученую степень по должностям научно-педагогических работников включаются в должностные оклады.

5.2. Стимулирующие выплаты (надбавки) работникам Университета, имеющим отраслевые награды, за профессиональное мастерство в связи с присвоением специальных званий, классов, категорий, награждением государственными наградами.

Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) награды, за профессиональное мастерство в связи с присвоением специальных званий, классов, категорий, награждением государственными или ведомственными наградами устанавливаются стимулирующие выплаты Университетом самостоятельно и на основании положений о соответствующих наградах, званиях, классах, категориях, финансируются из бюджетных и

внебюджетных средств Университета, включаются в фонд оплаты труда и учитываются при исчислении среднего заработка, начисляются и выплачиваются ежемесячно одновременно с основной заработной платой за соответствующий месяц.

Размеры и условия назначения надбавки устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами, закрепляются приказом ректора Университета и дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.2.1. Ежемесячные надбавки лицам, имеющим отраслевые награды, за профессиональное мастерство в связи с присвоением специальных званий, классов, категорий.

В Университете указанные надбавки принимаются решением ученого совета работникам, имеющим следующие достижения и звания:

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации» (лицам, работающим в научных подразделениях Университета);

«За развитие научно-исследовательской работы студентов» (работникам из числа ППС, научным работникам);

«Мастер спорта СССР» и «Мастер спорта Российской Федерации» (работникам кафедры физического воспитания, осуществляющим спортивную подготовку студентов);

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;

и другие.

Работникам, имеющим одновременно право на две или более из числа указанных выше надбавок за профессиональное мастерство, выплачивается одна из них, установленная в большем размере.

При лишении работника специального звания либо при существенном снижении качества работы данная надбавка может быть отменена или изменена на основании приказа ректора Университета.

Выплаты по надбавке включаются в подсчет среднего заработка и учитываются при исчислении пенсии и иных социальных выплат.

5.2.2. Ежемесячные надбавки в связи с награждением государственными наградами.

Работникам Университета, награжденным государственными наградами СССР и Российской Федерации в связи с профессиональной деятельностью в сфере образования, науки, культуры, спорта и других областях устанавливаются надбавки в процентах от базового оклада, ставки работника, предусмотренных настоящим Положением.

Основанием для назначения надбавки является:

наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР),

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

наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июня 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;

наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученой степени, ученого звания.

Работникам, имеющим одновременно право на две или более из числа указанных выше надбавок за профессиональное мастерство, выплачивается одна из них, установленная в большем размере.

Устанавливается ректором Университета при приеме на работу либо в период действия трудового договора. Срок применения не ограничивается. Прекращаются в связи с лишением государственных наград. Изменяются или отменяются в связи со значительным ухудшением качества профессиональной деятельности.

Начисляется ежемесячно и выплачивается одновременно с основной оплатой труда.

Выплаты по надбавке включаются в подсчет среднего заработка и учитываются при исчислении пенсии и иных социальных выплат.

5.3. Стимулирующие выплаты за качество, интенсивность, высокие результаты работы и за работу с конфиденциальной информацией.

5.3.1. Надбавки за высокое качество, интенсивность исполнения трудовых обязанностей, выполнение особо важных и ответственных работ.

Надбавки за высокое качество, интенсивность исполнения трудовых обязанностей, выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются Университетом самостоятельно в форме ежемесячных либо единовременных стимулирующих выплат на основании настоящего Положения, на срок не более 1 (одного) финансового года.

Надбавка может быть назначена, изменена, продлена или отменена приказом ректора Университета на основании представления курирующего проректора, руководителя структурного подразделения при изменении характера, качества работы или в зависимости от иных позитивных или негативных результатов деятельности работника, в том числе в связи с привлечением работника к дисциплинарной ответственности с даты ознакомления работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания.

Указанная надбавка учитывается в плане финансово-хозяйственной деятельности, включается в фонд оплаты труда. Ежемесячные выплаты учитываются при исчислении среднего заработка.

5.3.2. Ежемесячные стимулирующих надбавки за высокое качество, интенсивность исполнения трудовых обязанностей, выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются работникам Университета приказом ректора Университета в период выполнения соответствующих работ на срок их исполнения или на иной (календарный) период трудовой деятельности в зависимости от следующих показателей труда:

интенсивность работы при выполнении обязанностей заведующего кафедрой, директора института, руководителя иного подразделения Университета, а также за интенсивность выполнения работ иными работниками Университета на период их выполнения;

срочность и повышенное в сравнении с обычными квалификационными требованиями качество выполнения работ:

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

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

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных с обеспечением деятельности Университета;

другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников:

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

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

Стимулирующие выплаты для педагогических работников при осуществлении образовательной деятельности учитывают:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

научное руководство;

осуществление образовательной деятельности;

- привлечение финансирования;
- б) качество выполняемых работ;
- в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) итоги работы.

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

При этом учитываются:

а) количественные показатели результативности образовательной деятельности:

количество разработанных учебно-методических комплексов;

количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;

количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);

количество подготовленных студентов – победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

количество организованных профориентационных мероприятий;

количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым Университетом направлениям подготовки, специальностям высшего и среднего профессионального образования;

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

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности;

б) критерии качества результатов образовательной деятельности:

уровень трудоустройства выпускников;

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

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

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

своевременность достижения запланированных результатов;

иные критерии качества результатов образовательной деятельности;

в) количественные показатели результативности научной деятельности:

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

общее количество опубликованных научных произведений по профилям научной деятельности Университета;

количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

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

количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

иные количественные показатели результативности научной деятельности;

г) критерии качества результатов научной деятельности:

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

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

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

наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;

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

иные критерии качества результатов научной деятельности.

5.3.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности педагогических работников являются:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

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

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности.

5.3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

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

5.3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются научно-педагогическим работникам кафедр (структурных подразделений), реализующих основные образовательные программы.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научно-педагогических работников являются:

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

количество реализованных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности.

5.3.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом Университета, деятельности, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок на получение грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования является объем средств, полученных Университетом:

по договорам на оказание платных образовательных услуг;

по договорам на оказание образовательных услуг по ДОП;

гранты, пожертвования;

по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

по другим договорам ГПХ;

от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

от деятельности обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;

от иных видов деятельности, предусмотренных уставом Университета.

5.3.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда на период адаптации устанавливаются педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее – молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-20% оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 20-30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии настоящим абзацем за работником сохраняется право на получение надбавки в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

5.3.10. За работу с конфиденциальной информацией (со сведениями, составляющими служебную тайну, а также являющимися персональными данными граждан (работников), работникам Университета, допущенным в соответствии с трудовым договором и (или) приказом ректора Университета к работе со служебной тайной или иной охраняемой законом тайной, включая персональные данные работников, устанавливается ежемесячная надбавка к базовому окладу.

Персональные данные граждан (работников) составляют охраняемую законом тайну в соответствии с нормами ТК РФ, ГК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Федеральным законом от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», локальным нормативным актом Университета о защите персональных данных.

Надбавка устанавливается ректором Университета при приеме на работу или в период действия трудового договора.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими служебную тайну, или с персональными данными устанавливается на все время фактической работы с такими сведениями.

Начисляется и выплачивается ежемесячно (за неполный месяц – пропорционально времени работы со сведениями, составляющими служебную тайну, персональными данными) одновременно с основной заработной платой.

Она может быть снижена или повышена в период ее применения по показателям профессиональной деятельности. Прекращается в связи с прекращением или запрещением допуска к служебной тайне, персональным

данным работников, переходом на другую работу, не связанную с обслуживанием соответствующих сведений.

5.4. Специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установление повышающих коэффициентов для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических работников и молодых ученых устанавливаются Положением о порядке установления стимулирующих выплат.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда педагогического работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим работником подразделения;

при достижении показателей эффективности деятельности Университета.

5.6. Условия назначения стимулирующих выплат, порядок выплат, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты такие как: конкретный размер в процентах от оклада или в абсолютных цифрах, сроки выплат постоянно или на определенный срок, разовые и премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат.

5.7. Стимулирующие выплаты, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

5.8. Решение о введении стимулирующие выплаты и условиях их осуществления принимаются в пределах фонда оплаты труда.

5.9. 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 для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5.10. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в Университете, выслугу лет.

В целях материального стимулирования многолетней и добросовестной

работы в Университете устанавливается вознаграждение за непрерывный стаж работы в Университете (надбавка за выслугу лет).

Вознаграждение устанавливается в форме единовременной надбавки за стаж работы, финансируется из средств Университета от приносящей доход деятельности, внебюджетных средств подразделений Университета, учитывается планом финансово-хозяйственной деятельности, включается в фонд оплаты труда.

Начисляется единовременно по итогам финансово-хозяйственного года и выплачивается в четвертом квартале текущего года.

Условия и порядок выплаты устанавливается Положением о порядке установления стимулирующих выплат.

VI. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера.

6.1. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.

6.1.1. Должностной оклад руководителя (ректора) Университета определяется трудовым договором, заключаемым Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии со ст. 145 ТК РФ и иными нормативными актами, определяющими статус ректора федерального высшего учебного заведения, находящегося в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Размер оклада ректора Университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и указывается в трудовом договоре ректора Университета либо в дополнительном соглашении к нему.

6.2. Оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора Университета.

6.3. Ректору устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

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

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

6.5. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера

в соответствии с настоящим Положением.

6.6. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Университета.

6.7. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) 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), установленной приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

VII. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Работникам Университета при наличии средств по фонду оплаты труда 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.

7.2. Особенности оплаты труда работников Университета, работающих на условиях внешнего и внутреннего совместительства, или на условиях неполной занятости определяются нормами настоящего Положения и иными локальными нормативными актами Университета.

7.3. Размеры оплаты труда работников Университета, исполняющих обязанности на условиях почасовой оплаты труда, а также лиц, оказывающих услуги или выполняющих конкретные работы на основании договоров гражданско-правового характера, устанавливаются Университетом самостоятельно. Ставки почасовой оплаты труда утверждаются приказом ректора на текущий учебный год и, как правило, в течение года не пересматриваются.

Почасовая оплата труда (почасовое вознаграждение за оказание услуг гражданско-правового характера) осуществляется за счет средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности.

Почасовая оплата труда в Университете применяется при оплате:
- работы, порученной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников из числа профессорско-преподавательского состава;

-труда работников из числа ППС, привлекаемых для проведения отдельных видов работ;

- за вакантные часы педагогической нагрузки.

Размер ставок почасовой оплаты устанавливается согласно расчету учебно-методического управления и утверждается приказом ректора на учебный год. Выплата производится в размерах, установленных приказом и в пределах фонда оплаты труда.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты устанавливается для работников из числа ППС в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

7.4. Военнослужащим военного учебного центра денежное довольствие выплачивается на основании Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76-ФЗ, нормативных актов Правительства Российской Федерации и совместных нормативных актов Минобрнауки России и Минобороны России в размерах, устанавливаемых Минобороны России.

7.5. Выплата материальной помощи ректору Университета производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

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

7.7. Решение о выплате материальной помощи ректору оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

7.8. Условия выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам, конкретные размеры материальной помощи определяются Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи сотрудникам ФГБОУ ВО «Костромской государственный университет», а также о мерах социальной поддержки неработающих пенсионеров Университета.

7.9. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру Университета и работникам принимается ректором на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

VIII. Штатное расписание.

8.1. Штатное расписание формируется по форме, утвержденной постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» исходя из норм труда в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Университета в плане финансово-хозяйственной деятельности на очередной год, и содержит:

- перечень должностей работников;
- численность работников по каждой должности;
- должностные оклады по каждой должности;
- виды выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательством Российской Федерации в сфере оплаты труда;
- источники формирования фонда оплаты труда по соответствующей должности;
- категории персонала по штатному расписанию и формам статистической отчетности.

8.2. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором и включает в себя все должности работников Университета.

8.3. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета.

8.5. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

IX. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к нему утверждаются решением ученого совета Университета по согласованию с профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников Университета, и вводятся в действие приказом ректора Университета.

9.2. Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к нему вступают в силу со дня их введения в действие, если приказом не предусмотрено иное.

Приложение 1

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

**Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам (уровням)**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, ставки заработной
I. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-		19 500
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1	1 квалификационный уровень	20 000
2.2	2 квалификационный уровень	20 400

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012 г., регистрационный № 23068).

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1	1 квалификационный уровень	21 200
3.2	2 квалификационный уровень	21 600
3.3	3 квалификационный уровень	22 400
3.4	4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	24 000
4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	25 900
4.2	2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню)	27 800
4.3	3 квалификационный уровень	29 700
II. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования²		
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
5.1	1 квалификационный уровень	22 440
5.2	2 квалификационный уровень	23 540
5.3	3 квалификационный уровень	23 940
6. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско - преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
6.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
6.1.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	27 275
6.1.2.	2 квалификационный уровень	32 000
6.1.3.	3 квалификационный уровень	37 000
6.1.4.	4 квалификационный уровень	43 300
6.1.5.	5 квалификационный уровень	46 800
6.1.6.	6 квалификационный уровень	49 600
6.2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава		
6.2.1.	1 квалификационный уровень (без степени)	34 380
6.2.2.	2 квалификационный уровень (без степени)	36 672
6.2.3.	2 квалификационный уровень (кандидат наук)	40 110
6.2.4.	3 квалификационный уровень (без степени)	41 256
6.2.5.	3 квалификационный уровень (кандидат наук)	44 694
6.2.6.	3 квалификационный уровень (доктор наук)	49 278

6.2.7.	4 квалификационный уровень (без степени)	46 986
6.2.8.	4 квалификационный уровень (кандидат наук)	50 424
6.2.9.	4 квалификационный уровень (доктор наук)	55 008
6.2.10.	5 квалификационный уровень (без степени)	52 716
6.2.11.	5 квалификационный уровень (кандидат наук)	56 154
6.2.12.	5 квалификационный уровень (доктор наук)	60 738
6.2.13.	6 квалификационный уровень (без степени)	58 446
6.2.14.	6 квалификационный уровень (кандидат наук)	61 884
6.2.15.	6 квалификационный уровень (доктор наук)	66 468
III. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации²		
7. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»		19 800

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725).
 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный № 12046).

8. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»		
8.1	1 квалификационный уровень	20 000
8.2	2 квалификационный уровень	20 500
8.3	3 квалификационный уровень	21 500
9. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»		
9.1	1 квалификационный уровень	22 500
9.2	2 квалификационный уровень	23 400
9.3	3 квалификационный уровень	24 400
9.4	4 квалификационный уровень	25 500
10. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»		
10.1	1 квалификационный уровень	26 300
10.2	2 квалификационный уровень	27 400
10.3	3 квалификационный уровень	28 000
IV. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих⁴		
11. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
11.1	1 квалификационный уровень	19 500
11.2	2 квалификационный уровень	20 000
12. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
12.1	1 квалификационный уровень	20 300
12.2	2 квалификационный уровень	20 600
12.3	3 квалификационный уровень	22 800
12.4	4 квалификационный уровень	23 600
12.5	5 квалификационный уровень	24 700
13. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
13.1	1 квалификационный уровень	25 100
13.2	2 квалификационный уровень	25 700
13.3	3 квалификационный уровень	25 900
13.4	4 квалификационный уровень	27 390
13.5	5 квалификационный уровень	29 567
14. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
14.1	1 квалификационный уровень	31 859
14.2	2 квалификационный уровень	33 349
14.3	3 квалификационный уровень	35 297
V. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих⁵		
15. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
15.1	1 квалификационный уровень	19 500
15.2	2 квалификационный уровень	20 000
16. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
16.1	1 квалификационный уровень	20 500
16.2	2 квалификационный уровень	21 500
16.3	3 квалификационный уровень	22 000
16.4	4 квалификационный уровень	22 500

⁴ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

⁵ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Костромской государственный
университет»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ (УРОВНЯМ)
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ
ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.
1. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	19 500
1.2.	2 квалификационный уровень	20 000
1.3.	3 квалификационный уровень	20 500
1.4.	4 квалификационный уровень	21 400
2. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2.1	1 квалификационный уровень	22 200
2.2	2 квалификационный уровень	22 500
2.3	3 квалификационный уровень	23 900
2.4	4 квалификационный уровень	25 300
3 Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников		
		27 100
3.1.1.	1 квалификационный уровень (без степени)	30 100
3.1.2.	1 квалификационный уровень (кандидат наук)	32 000
3.2.1.	2 квалификационный уровень (без степени)	35 000
3.2.2.	2 квалификационный уровень (кандидат наук)	37 000
3.3.1.	3 квалификационный уровень (без степени)	40 000
3.3.2.	3 квалификационный уровень (кандидат наук)	44 000
3.3.3.	3 квалификационный уровень (доктор наук)	43 300
3.4.1.	4 квалификационный уровень (без степени)	46 300
3.4.2.	4 квалификационный уровень (кандидат наук)	50 300
3.4.3.	4 квалификационный уровень (доктор наук)	46 800
3.5.1.	5 квалификационный уровень (без степени)	

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ (УРОВНЯМ)
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА**

№п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.
1. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии¹		
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	13000
2.	Профессиональная квалификационная группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	14300
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
3.1.	1 квалификационный уровень	16400
3.2.	2 квалификационный уровень	16700
3.3.	3 квалификационный уровень	17000
3.4.	4 квалификационный уровень	17300
3.5.	5 квалификационный уровень	17600
4.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства, и кинематографии»	18600

¹Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ (УРОВНЯМ)
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

№п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.
1. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников²		
1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	13000
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2.1.	1 квалификационный уровень	13200
2.2.	2 квалификационный уровень	14300
2.3.	3 квалификационный уровень	15400
2.4.	4 квалификационный уровень	16500
2.5.	5 квалификационный уровень	17600
3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
3.1.	1 квалификационный уровень	23 800
3.2.	2 квалификационный уровень	26 600
3.3.	3 квалификационный уровень	29 400
3.4.	4 квалификационный уровень	32 200
4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурного подразделения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
4.1.	1 квалификационный уровень	35 000
4.2.	2 квалификационный уровень	37 800

² Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"