

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия физической культуры» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ;
- Приказом Министерства спорта РФ от 30 мая 2014 г. № 382 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству спорта Российской Федерации по видам экономической деятельности» ;
- и иными нормативными правовыми актами;
- Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия физической культуры» (далее – Академия);
- иными локальными актами.

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия физической культуры» 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 Системы оплаты труда, включая размеры должностных окладов (далее - оклады), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок

стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Штатное расписание Академии включает в себя все должности работников Академии и утверждается Ректором. В штатном расписании Академии отражаются сведения о структурных подразделениях Академии.

В штатном расписании Академии указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором, производимые работникам.

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

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава и педагогических работников формируется и корректируется в течение учебного года в зависимости от годовой учебной нагрузки, основных количественных характеристик с учетом норм рабочего времени и утверждается Ректором.

Для научных работников штатное расписание формируется в зависимости от потребности в количестве работников для выполнения научных программ (проектов) и научной тематики в пределах утвержденного финансового обеспечения из всех источников финансирования.

Академия вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В этом случае может

утверждаться временное штатное расписание, срок действия которого совпадает со временем оказания указанных услуг.

Общий объем работы сотрудника с учетом работы по совместительству не может превышать 1,5 штатные единицы.

Изменения в штатное расписание вносятся приказом Ректора на основании служебных записок руководителей структурных подразделений с положительной резолюцией курирующего проректора.

Для обеспечения эффективного использования финансовых средств Академии производится оптимизация штатного расписания с последующим сокращением невостребованных штатных единиц (вакансий).

1.5. Фонд оплаты труда работников Академии формируется из Финансового обеспечения Академии.

1.6. В автоматизированной системе штатного расписания по каждой должности в разрезе соответствующих выплат указываются источники финансирования, за счет которых они производятся.

1.7 Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Академии, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Академии, 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 размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8 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 наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

Ректор может привлекать для проведения отдельных учебных занятий (отдельных модулей учебной дисциплины), курсов лекций для обучающихся сторонних высококвалифицированных специалистов с применением договорной почасовой оплаты труда, если это экономически целесообразно и не ущемляет интересы основных работников.

Размеры почасовой оплаты труда утверждаются приказом Ректора.

1.9 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.10 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.

1.11 Фиксированный размер оклада, размеры и (или) условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.12 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.

1.14 Настоящая редакция Положения вступает в силу с 1 ноября 2025 года и отменяет действие редакции Положения об оплате труда Академии, утвержденной 29 октября 2013 года.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Системы оплаты труда работников Академии устанавливаются 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 2007г. №822 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. №818 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

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;

Трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2024 - 2026 годы

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм 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 Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

2.4 Академия обеспечивает реальное повышение уровня заработной платы категориям работников, не поименованным в указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597, не менее, чем на процент инфляции, утвержденный в федеральном бюджете на соответствующий календарный год, в порядке, установленном нормативными правовыми актами и при наличии финансового обеспечения.

2.5 Работникам Академии устанавливаются выплаты компенсационного характера, в порядке, предусмотренном главой III настоящего Положения.

2.6 Работникам Академии устанавливаются выплаты стимулирующего характера, в порядке, предусмотренном главой IV настоящего Положения.

2.7 Работникам Академии устанавливаются выплаты социального характера, в

порядке, предусмотренном главой V настоящего Положения.

2.8. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца (8 и 23 числа).

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации, а также Перечня видов выплат компенсационного характера работникам Академии осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) доплаты 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);

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, 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 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» .

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется Академией 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.

3.3 При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания (уборка дополнительной площади, увеличение обслуживаемой площади и т.п.), увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Академии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

К дополнительным видам работ работников относятся: кураторство, заведование кабинетами, лабораториями, иная дополнительная работа (без занятия штатных должностей), в том числе, связанная с руководством кафедрами, факультетами (институтами), выполнение НИОКР, дополнительная учебная нагрузка (в пределах 300 часов), работа по организации спортивной деятельности студентов, внеурочная работа со студентами, работа с иностранными студентами, работа по редактированию журналов и прочая дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности работников Академии, предусмотренные должностными инструкциями.

3.4. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Академии устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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 в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты Академии, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.5 Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам Академии в размере 20% оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» .

3.6 Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено законодательством, или в абсолютном размере.

3.7 Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.8 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.

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 В целях повышения мотивации к труду и поощрения за выполненную работу работникам Академии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

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

4.2 Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения Академии.

4.3 Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Академией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.4 Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о порядке установления и назначения стимулирующих выплат Академии, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

4.5 Выплаты поощрительного характера (премии) работников Академии назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого работника Академии, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда.

Выплаты поощрительного характера (премии) работников Академии за индивидуальные результаты труда осуществляется Ректором Академии по ходатайству руководителей структурных подразделений Академии. Выплаты поощрительного характера (премии) работников Академии за коллективные результаты труда структурного подразделения осуществляется Ректором Академии по ходатайству курирующего проректора. Премирование работников, находящихся в непосредственном подчинении Ректора осуществляется по решению Ректора.

Выплаты поощрительного характера (премии) производятся в пределах фонда оплаты труда работников. Виды, порядок установления и назначения выплат поощрительного характера (премии) устанавливается Положением о премировании.

4.6 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер.

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

4.7 Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Академией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.8 Выплаты стимулирующего характера работникам Академии, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.9 Перечень условий и показателей выплат стимулирующего характера (надбавок, доплат) может изменяться и дополняться в зависимости от важности и значимости решаемых коллективом университета задач на данном этапе развития Академии.

V. Оплата труда Ректора Академии, проректоров Академии

5.1. Заработная плата Ректора Академии, проректоров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда Ректора Академии устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Размер должностного оклада Ректора Академии определяется Учредителем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Академии.

5.4. Выплаты стимулирующего характера Ректору Академии устанавливаются по решению Учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для Ректора Академии, проректоров Академии в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.6. Должностные оклады проректоров Академии устанавливаются Ректором на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада Ректора.

5.7. Выплаты стимулирующего характера проректоров Академии устанавливаются Ректором с учетом целевых показателей эффективности их работы, устанавливаемых Ректором.

VI. Порядок и условия установления выплат социального характера.

6.1. Работникам Академии могут выплачиваться социальные выплаты:

6.1.1. Материальная помощь.

В пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работникам может

оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Ректор на основании письменного заявления работника по ходатайству руководителей структурных подразделений Академии с учетом мнения курирующего проректора.

6.1.2. Выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию. Решение о выплате и ее конкретных размерах принимает Ректор на основании служебной записки непосредственного руководителя работника с учетом мнения курирующего проректора.

VII. Заключительные положения

7.1. Академия имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются Ученым советом Академии и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Академии.

7.3. Настоящее Положение может быть отменено решением Ученого совета Академии.