

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН  
МЕЖГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРИКАЗ**

от «13» октября 2017 года

г.Душанбе

№159

об утверждении Положения об оплате труда работников РТСУ,  
Положения о порядке и условиях оказания материальной помощи сотрудникам РТСУ

На основании решения Ученого совета университета от 27 сентября 2017 года, протокол №1,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Российско-Таджикского (Славянского) университета в новой редакции (см.сайт).

2. Положение об оплате труда работников Российско-Таджикского (Славянского) университета, утвержденное Ученым советом университета 26 ноября 2008 г., протокол №3 считать недействительным.

3. Инструкцию о порядке установления размеров стимулирующих выплат, утвержденную Ученым советом университета 25 ноября 2009 г., протокол №3 считать недействительным.

4. Утвердить прилагаемое Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи сотрудникам Российско-Таджикского (Славянского) университета (см.сайт).

5. Ввести в действие со дня их подписания.

6. Начальнику Информационного центра Ульмасову Р. обеспечить своевременное размещение настоящего приказа на сайте РТСУ [www.rtsu.tj](http://www.rtsu.tj) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Деканам факультетов и руководителям подразделений довести до сведения сотрудников и профессорско-преподавательского состава настоящий приказ.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**РЕКТОР**

**Н.Н.САЛИХОВ**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

МЕЖГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ»

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор, председатель  
Ученого совета РТСУ



Н.Н.Салихов

«27» сентября 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКОГО (СЛАВЯНСКОГО) УНИВЕРСИТЕТА  
(новая редакция)**

«СОГЛАСОВАНО»

Объединенный профсоюзный  
комитет Российско-Таджикского  
(Славянского) университета



Х.Холов

2017 г.

Протокол №10

*Решение Ученого совета РТСУ  
от 27 сентября 2017 года, протокол №1*

Душанбе-2017

---

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29 декабря 2012г. (в ред. от 05.05.2014 г.), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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 которых, в настоящее время, осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», в рамках реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р.

**1.2.** Настоящее Положение определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы сотрудников, минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения Российской Федерации, а также критерии их установления, условия оплаты труда ректора университета и его заместителей (проректоров и главного бухгалтера).

**1.3.** Система оплаты труда работников государственного образовательного учреждения высшего образования «Российско-Таджикский (Славянский) университет» (далее соответственно – работники, Университет), которая включает в себя размеры окладов (базовых окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Таджикистан содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

**1.4.** Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет форму и системы оплаты труда (размеры должностных окладов), размеры и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования сотрудников (без ограничения их максимальными размерами).

**1.5.** Настоящее Положение включает в себя:

1.5.1. размеры окладов по профессиональным квалификационным группам;

1.5.2. наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

1.5.3. размеры повышающих коэффициентов к окладам;

1.5.4. выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения Российской Федерации, за счет всех источников финансирования.

**1.6.** Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

**1.7.** Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**1.8.** Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в том значении, в котором они употребляются в нормативных правовых актах Российской Фе-

дерации, регулирующих отношения по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений.

**1.9.** Для целей настоящего Положения также используются следующие основные понятия и термины:

**1.9.1. заработная плата (оплата труда) работника Университета** – вознаграждение за труд, выплачиваемое Университетом работнику в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее базовый оклад (ставку), а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (выплаты, связанные со стимулированием эффективности и качества труда, премии и иные поощрительные выплаты);

**1.9.2. базовый оклад (ставка)** – минимальный размер заработной платы работника Университета, осуществляющего профессиональную деятельность по должности профессорско-преподавательского состава, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного или иного персонала служащих, либо по профессии рабочего, устанавливаемый в соответствии с существующими профессиональными квалификационными группами без учета компенсационных и стимулирующих выплат, а также выплат иного характера, являющихся обязательными в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации. Термины "базовый оклад" и "должностной оклад", используемые в настоящем Положении, являются равнозначными;

**1.9.3. компенсационные выплаты** – денежные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые для работников Университета за выполнение порученной им работы (трудовых обязанностей) в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе назначаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест;

**1.9.4. стимулирующие выплаты** – денежные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые для работников Университета к базовым окладам (ставкам) с целью стимулирования их к достижению качественных результатов труда и поощрения за выполненную работу;

**1.9.5. профессиональные квалификационные группы** (далее – ПКГ) – группы должностей профессорско-преподавательского состава, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иного персонала служащих, а также группы профессий рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности Университета и его подразделений, обеспечивающих образовательный процесс, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

## **II. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УНИВЕРСИТЕТА**

### **2.1. Формирование фонда оплаты труда Университета.**

**2.1.1.** Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета РФ, республиканского бюджета РТ, а также прогнозируемого объема поступлений от платной образовательной деятельности Университета в соответствующем финансовом году.

**2.1.2.** Фонд оплаты труда распределяется на базовую часть фонда оплаты труда (ФОТб) и стимулирующую часть (ФОТст):  $ФОТ_{\text{оу}} = ФОТ_{\text{б}} + ФОТ_{\text{ст}}$ .

### **2.2. Распределение базовой части фонда оплаты труда.**

**2.2.1.** Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Университета и складывается из:

$$ФОТ_{\text{б}} = ФОТ_{\text{ппс}} + ФОТ_{\text{ауп}} + ФОТ_{\text{увп}} + ФОТ_{\text{оп}},$$

где:

---

*Положение об оплате труда работников РТСУ,*

*Положение о порядке установления стимулирующих выплат в РТСУ*

ФОТппс – доля фонда оплаты труда для профессорско-преподавательского состава;  
ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;  
ФОТувп – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;  
ФОТоп – доля фонда оплаты труда для обслуживающего персонала.

2.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады и специальную часть фонда оплаты труда и определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ДО} + \text{СЧ},$$

где:

ДО – должностные оклады;

СЧ – специальная часть фонда оплаты труда.

### **2.3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.**

2.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников в процентах к окладу или в абсолютных размерах:

2.3.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (размер доплаты к окладам составляет от 4 до 12% по результатам аттестации рабочих мест, за время фактической занятости рабочего на таких местах);

2.3.1.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.3.1.3. доплата за расширение зон обслуживания;

2.3.1.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.3.1.5. доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра), не ниже норм установленных законодательством РТ – 50%.

2.3.1.6. повышенная оплата сверхурочной работы;

2.3.1.7. другие выплаты, установленные нормативно-правовыми актами.

2.3.2. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения России №822 от 29.12.2007 г. (в ред. Приказов Министерства здравоохранения России от 19.12.2008 г. №738н, от 17.09.2010 г. №810н).

2.3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, доплата за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится в соответствии с трудовым законодательством Республики Таджикистан.

2.3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.7. Ректор университета проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством. Если в последующем по итогам атте-

станции рабочее место признается безопасным, то доплату за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда снимаются.

**2.4. Порядок и размеры стимулирующих выплат** (подробнее см. Приложение).

2.4.1. В целях стимулирования работников за выполненную работу в Университете, при наличии средств на оплату труда, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

2.4.1.1. **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;**

2.4.1.2. **выплаты за качество выполняемой работы;**

2.4.1.3. **премиальные выплаты по итогам работы.**

2.4.2. Эффективность труда работников университета оценивается в зависимости от степени участия и качества выполнения государственного задания, Программы развития университета и т.д. В университете размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера могут быть установлены для каждой категории сотрудников на основании показателей и критериев оценки эффективности труда работников университета.

2.4.3. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (ставка) или в абсолютных размерах.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения.

2.4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный срок в пределах срока трудового договора, но не менее чем на один месяц и не более чем на один год (календарный, учебный). Стимулирующие выплаты также могут быть разового характера.

### **III. РАСЧЕТ (ФОРМИРОВАНИЕ) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

**3.1.** Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) университета формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и студентов.

**3.2.** В заработную плату работника из числа профессорско-преподавательского состава включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

**3.3.** В должностные оклады ППС включены надбавки за должность (доцента – 40%, профессора – 60%), за ученую степень кандидата наук -3000 руб. и доктора наук – 7000 руб. Указанные надбавки выплачиваются пропорционально установленной нагрузке как штатным ППС, так и совместителям к должностному окладу (1 ставка; 0,75 ставки; 0,25 ставки).

**3.4.** Должностной оклад выплачивается работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, что соответствует расчетному количеству нагрузки 1500 часов в год.

**3.5.** Объем преподавательской работы работника из числа профессорско-преподавательского состава не может превышать 900 часов в учебном году.

**3.6.** Профессорско-преподавательский состав подразделяется на шесть квалификационных групп:

3.6.1. ассистент, преподаватель

3.6.2. старший преподаватель

3.6.3. доцент

3.6.4. профессор

3.6.5. заведующий кафедрой

3.6.6. декан.

#### **IV. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ДРУГИХ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

**4.1.** Для выполнения педагогической работы на условиях почасовой оплаты могут привлекаться как работники университета, так и лица из сторонних организаций.

**4.2.** Почасовая оплата труда применяется при оплате:

4.2.1. за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам преподавателей;

4.2.2. при оплате работы специалистов сторонних предприятий, учреждений, организаций, а также сотрудников университета, не относящихся к педагогическим работникам, привлекаемых для преподавательской работы в университете.

**4.3.** Оплате подлежат не более 240 часов преподавательской работы в год.

**4.4.** Университет самостоятельно устанавливает размеры ставок почасовой оплаты труда. В ставку почасовой оплаты включены отпускные выплаты. Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются приказом ректора.

**4.5.** Работники из числа профессорско-преподавательского состава, руководящие и другие категории работников, состоящие в штате вуза, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 240 часов в год, которая не считается совместительством.

#### **V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ИНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

**5.1.** Включаемые в штатное расписание Университета должности и профессии административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, и размеры заработной платы по указанным должностям и профессиям подлежат дифференциации в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями, установленными Министерством здравоохранения Российской Федерации.

**5.2.** Заработная плата работника Университета, относящегося к одной из категорий, указанных в пункте 2.1. настоящего Положения, включает:

5.2.1. базовый оклад (ставку);

5.2.2. компенсационные выплаты:

– иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, РТ и настоящим Положением, в том числе выплаты в размере от 4 до 12 процентов от базового оклада (ставки) работника, если его профессия или должность отнесена к профессиям и должностям работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.2.3. стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

**5.3.** Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников университета, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

#### **VI. РАСЧЕТ (ФОРМИРОВАНИЕ) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УНИВЕРСИТЕТА**

**6.1.** Должностной оклад ректора Университета определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 и последующих к нему разъяснений.

**6.2.** Должностной оклад ректора университета и размер компенсационной выплаты (в % за сложность, напряженность и специальный режим работы) утверждается на год Со-

---

*Положение об оплате труда работников РТСУ,*

*Положение о порядке установления стимулирующих выплат в РТСУ*

глашением с Министерством образования и науки РФ и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала вуза за предыдущий год.

**6.3.** Размер кратности определяется Министерством образования и науки РФ на каждый год и составляет до 5 средних заработных плат основного персонала.

**6.4.** Оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

**6.5.** С учетом условий труда ректору, проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

**6.6.** Премия ректору выплачивается за счет ассигнований федерального бюджета РФ по распоряжению Министерства образования и науки РФ по результатам деятельности университета, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы вузов.

**6.7.** Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются решением ректора.

## **VII. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ РТСУ**

**7.1.** Штатное расписание РТСУ утверждается ректором ежегодно.

**7.2.** Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих), требуемые Вузу для осуществления его уставной деятельности.

**7.3.** Численный состав работников РТСУ формируется исходя из требований достаточности для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**7.4.** В РТСУ предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

**7.5.** Штатное расписание РТСУ по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения: факультет, кафедра, лаборатория, отдел, центр, библиотека и т.д.

**7.6.** Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Вуза 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, корректируется в течение учебного года и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

**7.7.** Изменения к штатному расписанию ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов по РТСУ.

**7.8.** Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала РТСУ формируется в соответствии с утвержденной структурой, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, наличия книжных фондов, сложившейся и предусмотренной уставом РТСУ структурой управления и утверждается ректором не позднее 1 января текущего года.

**7.9.** Изменения к штатному расписанию по указанным ПКГ вносятся на основании приказов по РТСУ.



## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**8.1.** Настоящее Положение является основополагающим для разработки локальных нормативных актов по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

**8.2.** Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся путем составления Положения об оплате труда работникам университета в новой редакции либо оформления изменений (дополнений) в виде приложений к настоящему Положению на основе решения Ученого совета РТСУ и доводятся до сведения работников и заинтересованных должностных лиц вуза.

**8.3.** Оригинал настоящего Положения хранится в Секретариате Ученого совета РТСУ.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ В  
РОССИЙКО-ТАДЖИКСКОМ (СЛАВЯНСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ)**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящее положение устанавливает условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам Российско-Таджикского (Славянского) университета (далее – «университет»).

**1.2.** Основанием для издания приказа ректора об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является представление руководителя структурного подразделения с резолюцией соответствующего проректора.

**1.3.** Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки(доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по др. основаниям.

**1.4.** Настоящее Положение распространяется на работников университета, занимающих штатные должности на условиях основной работы или по совместительству.

**1.5.** Виды стимулирующих надбавок:

- 1.5.1. за интенсивность и высокие результаты работы;
- 1.5.2. за качество выполняемых работ;
- 1.5.3. премиальные выплаты по итогам работы.

**II. УСЛОВИЯ И ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО  
ХАРАКТЕРА**

**2.1.** Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться из средств университета по следующим основаниям:

2.1.1. выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной и учебно-воспитательной работы, результатом которой является повышение качества подготовки различных категорий обучающихся, улучшение условий осуществления образовательного процесса, расширение спектра образовательной деятельности;

2.1.2. выполнение работ, результатом которых является повышение аккредитационных показателей, существенно влияющих на качество образовательного процесса;

2.1.3. особые успехи в научно-исследовательской деятельности;

2.1.4. успешную защиту без отрыва от производства докторских и кандидатских диссертаций;

2.1.5. высокие результаты проведенных государственными органами проверок университета, подготовки и сдачи отчетности по университету;

2.1.6. интенсивность труда;

2.1.7. высокий профессионализм и качество выполнения работ;

2.1.8. качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства университета;

2.1.9. подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок, культурно-массовых, спортивных и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью университета;

2.1.10. высокие показатели в подготовке научных кадров через аспирантуру и докторантуру;

2.1.11. достижение высоких результатов в воспитательной работе;

- 2.1.12. достижения в реализации платных образовательных услуг и иных видов приносящей доход деятельности;
- 2.1.13. внедрение инновационных технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание университета, административное управление вузом, финансово-экономическое обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- 2.1.14. работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования;
- 2.1.15. подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- 2.1.16. подготовка, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- 2.1.17. за классность водителям: 1 класс (категории BCDE, ABCDE, ABCD) – до 40%; 2 класс (категории DCE, ABCE) – до 30%; 3 класс (категории B, C, BC, ABC) – до 25%;
- 2.1.18. за проведение вне учебной (секционной) спортивной работы;
- 2.1.19. иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями работника.
- 2.2.** Приказ о выплате премии должен содержать сведения о том, по каким основаниям премируется сотрудник.
- 2.3.** Условиями выплаты стимулирующей надбавки являются:
- 2.3.1. неприменение к работнику в течение года дисциплинарных взысканий;
- 2.3.2. отсутствие нарушений сроков выполнения работ, установленных приказами и распоряжениями администрации;
- 2.3.3. выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, либо администрации;
- 2.3.4. отсутствие ошибок и искажений в отчетности.

### **III. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

- 3.1.** Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться за счет средств бюджета РФ и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного соответствующими сметами по университету в целом.
- 3.2.** Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на стимулирование, при условии гарантированного выполнения всех обязательств университета по выплате должностных окладов.

### **IV. РАЗМЕР ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ИСТОЧНИКИ ИХ ВЫПЛАТЫ**

- 4.1.** Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к окладам(ставкам) или в абсолютных размерах.
- 4.2.** Конкретный размер выплаты определяется с учетом предложений ректора, проректора, руководителей структурных подразделений.
- 4.3.** Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный или временный (разовый) характер.
- 4.4.** Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде, которая может быть выплачена в любом промежуточном интервале в размере от 1 до 2 должностных окладов. При наличии конкретных нарушений внутреннего распорядка или учебного процесса в течение года ректор может снизить размер премии (менее 1 оклада) или совсем лишить ее.
- 4.5.** Премирование осуществляется по представлению (ходатайству) руководителей (проректор, декан, зав.кафедрой и др.) подразделений и общественных организаций (профсоюз) и решению ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников

учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников.

## **V. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**5.1.** Основанием для установления стимулирующей надбавки является представление руководителя структурного подразделения, в котором указываются конкретные результаты, достижение которых является основанием для премирования.

**5.2.** Решение о премировании выносит ректор.

**5.3.** Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество работы производятся на основании представления руководителя структурного подразделения, проректора, с соответствующими обоснованиями.

**5.4.** Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.

## **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**6.1.** Настоящее Положение является приложением к Положению об оплате труда работников университета.

**6.2.** Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся путем составления Положения о порядке установления стимулирующих выплат университета в новой редакции либо оформления изменений (дополнений) в виде приложений к настоящему Положению на основе решения Ученого совета РТСУ и доводятся до сведения работников и заинтересованных должностных лиц вуза.

**6.3.** Оригинал настоящего Положения хранится в Секретариате Ученого совета РТСУ.

*Исполнитель:  
Управление финансов, учета  
и отчетности РТСУ*

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

МЕЖГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ»

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор, председатель  
Ученого совета РТСУ



*Н.Н.Салихов*  
Н.Н.Салихов

«27» сентября 2017 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оказания материальной помощи  
сотрудникам Российско-Таджикского (Славянского) университета

«СОГЛАСОВАНО»

Объединенный профсоюзный  
комитет Российско-Таджикского  
(Славянского) университета



*У.Холов*  
У.Холов

2017 г.

Протокол №1

*Решение Ученого совета РТСУ  
от 27 сентября 2017 года, протокол №1*

Душанбе-2017

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящее Положение определяет единый порядок и условия оказания материальной помощи штатным сотрудникам Межгосударственного образовательного учреждения высшего образования «Российско-Таджикский (Славянский) университет» (далее – университет, РТСУ).

**1.2.** Положение является приложением к коллективному договору, заключенному между администрацией и Объединенным профсоюзным комитетом РТСУ (далее – ОПК).

**1.3.** Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения университета.

**1.4.** Под материальной помощью следует понимать выплата единовременного характера, являющейся одной из форм социальной поддержки, предоставляемой вышеперечисленной категории лиц в особых случаях на основании личного заявления нуждающегося.

## **II. НАПРАВЛЕНИЯ И РАЗМЕР ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ РТСУ**

**2.1.** Материальная помощь сотрудникам университета может оказываться при наличии средств за счет средств бюджета в размере месячного должностного оклада.

**2.2.** Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

2.2.1. на частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением сотрудника университета (приобретение лекарств и иных лечебных препаратов);

2.2.2. на платное стационарное лечение;

2.2.3. на проведение хирургических операций по жизненно важным показаниям;

2.2.4. по данному направлению материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов лечебного учреждения;

2.2.5. смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей), на основании предоставления копий свидетельства о смерти;

2.2.6. в случае смерти сотрудника, основным местом работы которого являлся университет, материальная помощь оказывается его семье в лице одного из супругов, в случае его отсутствия одного из детей, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший. Материальная помощь оказывается на основании предоставления копий свидетельства о смерти.

**2.3.** В исключительных случаях по решению ректора и профкома сотруднику может быть выделена материальная помощь в размере двух должностных окладов.

**2.4.** Сотрудник университета имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям, предусмотренным пунктами 2.2; 2.3; не более одного раза в год. Выплаты могут быть уменьшены в зависимости от наличия финансовых средств учреждения выделяемых на год.

### **III. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

**3.1.** Материальная помощь оказывается на основании личного заявления сотрудника РТСУ на имя руководителя учреждения. К заявлению прилагаются соответствующие документы.

**3.2.** В случае принятия ректором положительного решения об оказании материальной помощи, заявление вместе с соответствующими документами с резолюцией ректора поступают в управление финансов, учета и отчетности для исполнения.

### **IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**4.1.** Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся путем составления Положения о материальной помощи сотрудникам в новой редакции либо оформления изменений (дополнений) в виде приложений к настоящему Положению на основе решения Ученого совета РТСУ по согласованию с ОПК и доводятся до сведения работников и заинтересованных должностных лиц вуза.

**4.2.** Оригинал настоящего Положения хранится в Секретариате Ученого совета РТСУ.



*Исполнитель:  
Управление финансов, учета  
и отчетности РТСУ*