

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.02.2026 13:37:29
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

Приложение № 1
к приказу
от 1 июля 2025 г. № 389

УТВЕРЖДЕНО
ученым советом РУДН
(протокол от 22.05.2025 № УС-9)

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В РОССИЙСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ДРУЖБЫ НАРОДОВ И ИНЫХ ФОРМАХ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Российского университета дружбы народов и иных формах материальной поддержки (далее – Положение) разработано на основе постановления 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 которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194 «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 «Научные исследования и разработки», приказа Минобрнауки России от 01.02.2021 № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», действующего законодательства Российской Федерации, устава федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский

университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы» (далее – РУДН) и коллективного договора РУДН.

1.2. Настоящее Положение утверждается учёным советом РУДН и вводится в действие приказом по РУДН. Все изменения и дополнения к нему, утверждаются ректором РУДН и вводятся в действие приказом по РУДН.

Настоящее Положение и иные локальные нормативные акты РУДН, регулирующие вопросы оплаты труда работников РУДН, утверждаются с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Настоящее положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников РУДН 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 услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

1.4. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, 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, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

Фонд оплаты труда работников РУДН формируется из финансового обеспечения.

При отсутствии или недостаточном поступлении средств на оплату труда из федерального бюджета и иных источников финансирования на счета РУДН все стимулирующие выплаты могут быть уменьшены, приостановлены или даже отменены на определенный срок приказом ректора в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами РУДН.

1.5. Основной системой оплаты труда в РУДН является повременно-премиальная система оплаты труда.

В отдельных подразделениях РУДН и для отдельных категорий персонала могут устанавливаться иные системы оплаты труда. Порядок формирования фонда оплаты труда, установления размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются отдельными локальными нормативными актами, утверждаемыми ректором РУДН или иным уполномоченным им должностным лицом, с учетом мнения представительных органов работников.

1.6. Порядок формирования фонда оплаты труда, установления размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также формы материальной поддержки работников в филиалах, представительствах

РУДН могут устанавливаться отдельными локальными нормативными актами, утверждаемыми ректором РУДН или иным уполномоченным им должностным лицом, с учетом мнения представительных органов работников.

1.7. 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 о выплатах социального характера или коллективным договором РУДН.

1.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников РУДН, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников РУДН, 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.

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.

1.9. 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 Положением, в случае изменения (совершенствования) систем 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.

Размер оклада (ставки заработной платы) и возможность установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым

законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников университета

- 2.1. Системы оплаты труда работников РУДН устанавливаются с учетом:
- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) профессиональных стандартов;
 - 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 4) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
 - 5) продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
 - 6) государственных гарантий по оплате труда;
 - 7) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
 - 8) 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);
 - 9) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
 - 10) Положения;
 - 11) 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;
 - 12) отраслевого (межотраслевого) соглашения;
 - 13) мнения представительного органа работников;
 - 14) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором 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);

15) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583;

16) примерных положений об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Минобрнауки России, по видам экономической деятельности, утверждаемых Минобрнауки России.

2.2. **Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.3. **Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. **Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, смена, и т.д.) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.5. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Минобрнауки России 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».

Продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется в соответствии со ст. 350 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

2.7. 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.

2.8. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений РУДН устанавливаются на 10 - 30% ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.9. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда и квалификации и утверждаются приказом ректора РУДН.

2.10. Конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

Размеры должностных окладов устанавливаются приказом ректора РУДН по квалификационным уровням ПКГ. Размер должностного оклада определяется путем умножения базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню.

Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание РУДН по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям РУДН и содержаться в соответствующем разделе единого квалификационного справочника.

Размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням утверждаются приказом ректора.

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

2.12. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам РУДН осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.3.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.3.3. 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);

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

3.3.5. надбавки за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

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

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 РУДН 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.

3.4.1. Размер повышения оплаты труда работникам, за исключением медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается локальным нормативным актом 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.

3.4.2. Размеры повышения оплаты труда медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается локальным нормативным актом с обеспечением дифференциации в зависимости от степени вредности (класса, подкласса) по результатам специальной оценки условий труда в следующих размерах:

1) для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1), не менее 4 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

2) для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2), не менее 8 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

3) для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), не менее 12 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

4) для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), не менее 20 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

5) для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4), не менее 40 процентов установленной тарифной ставки (оклада).

3.5. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников РУДН применяются:

3.5.1. районные коэффициенты;

3.5.2. коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

3.5.3. коэффициенты за работу в высокогорных районах;

3.5.4. процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом статей 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, при осуществлении наставничества в сфере труда или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам РУДН в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается выплата компенсационного характера.

3.6.1. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (на время командирования, отпуска, болезни и т.п.) компенсационная выплата устанавливается в размере 30% от размера должностного оклада по замещаемой должности.

При наличии в штатном расписании заместителя руководителя он исполняет обязанности руководителя в силу своих должностных обязанностей, и компенсационная выплата в данном случае не устанавливается.

3.6.2. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, в том числе по должностям, предусматривающим полную материальную ответственность, при осуществлении наставничества в сфере труда, порядок оформления и размер выплаты определяется локальным нормативным актом РУДН и (или) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

За дополнительную работу, поручаемую работнику путем совмещения должностей (профессий), размер компенсационной выплаты устанавливается пропорционально занимаемой работником доли ставки по основной должности, но не более 50% от размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности.

За дополнительную работу, поручаемую путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, размер выплаты устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом срока, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержания и объема.

Дополнительная работа путем расширения зоны обслуживания может быть поручена, когда должность предполагает наличие зон или участков. Увеличение объема работы - помимо основной работы работнику поручается аналогичная дополнительная работа, то есть увеличивается объем ранее выполняемой работы (при условии, что объем выполняемой работы определен), но при этом зона (территория) обслуживания не изменяется.

3.6.3. Для педагогических работников к выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанные с деятельностью РУДН по реализации образовательных программ, (а именно: работа по заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями), а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

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

3.8. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам РУДН за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам РУДН устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и трудовыми договорами, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, за исключением работников, связанных с оказанием медицинской помощи.

Работникам, связанным с оказанием медицинской помощи, в том числе экстренной, доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не менее 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.9. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются 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 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», а также с учетом Разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.10. Размеры выплат компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются локальными нормативными актами РУДН в процентном отношении к окладам или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

3.11. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.12. 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.

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам РУДН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

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

4.2. К выплатам стимулирующего характера 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 выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

4.3. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

4.4. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются РУДН в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу.

4.6. Размеры, условия назначения и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами РУДН в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников устанавливаются с учетом установленных в РУДН показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников разрабатываются с учетом количественных показателей результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с критериями, установленными настоящим Положением, в случае, если не указано на необходимость разработки отдельных показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности РУДН, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) применительно к различным категориям персонала и утверждаются локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

Помимо утвержденных показателей эффективности, локальным нормативным актом РУДН устанавливаются весовые коэффициенты, позволяющие детализировать вклад каждого из утвержденных показателей в оценку эффективности деятельности каждого работника.

4.10. Локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических и научных работников и молодых ученых.

4.11. Премиальные выплаты по итогам работы назначаются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных показателей эффективности.

4.12. В целях определения особенностей при установлении видов выплат стимулирующего характера отдельно выделяются следующие категории персонала:

- педагогические и научные работники;
- медицинские и фармацевтические работники;
- работники, осуществляющие трудовую деятельность по профессиям рабочих;

4.13. В РУДН предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера за **интенсивность и высокие результаты работы для всех категорий работников:**

4.13.1. в связи с участием работника в выполнении особо важных работ, актуальных для стратегического развития РУДН;

Выплата назначается ректором или иным уполномоченным им лицом, для отдельных подразделений или профессий (должностей) с учетом необходимости решения актуальных задач стратегического развития РУДН, размер выплаты определяется локальным нормативным актом РУДН.

4.13.2. при необходимости срочного выполнения работ, обусловленного выполнением работ по заданию заказчика или внутреннему распоряжению;

Основанием для назначения выплаты является договор с внешним заказчиком или внутреннее распоряжение, работы в рамках которых должны быть выполнены к установленному сроку, размер выплаты определяется локальным нормативным актом РУДН.

4.13.3. в целях поддержания достигнутой интенсивности труда и высоких результатов работы;

Выплата назначается на период (месяц, квартал, семестр, модуль и пр.) с учетом результатов работы за предыдущий период на основании показателей эффективности деятельности, утвержденных локальным нормативным актом РУДН.

4.14. В РУДН предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера **за интенсивность и высокие результаты работы для педагогических и научных работников:**

4.14.1. при осуществлении образовательной деятельности;

Выплата назначается на период (месяц, квартал, семестр, модуль и пр.) с учетом индивидуальной учебной и научно-методической нагрузки, в т.ч. с учетом количества часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

4.14.2. на период адаптации к профессиональной деятельности молодым педагогическим и научным работникам;

Выплата устанавливается педагогическим и научным 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 или научные работники).

Молодым педагогическим и научным работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата, размер которой определяется локальным нормативным актом РУДН.

4.14.3. на период адаптации к профессиональной деятельности молодым ученым;

Выплата устанавливается педагогическим и научным работникам в возрасте до 35 лет включительно, получившим ученую степень кандидата наук и педагогическим и научным работникам в возрасте до 40 лет включительно, получившим ученую степень доктора наук (далее - молодые ученые).

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата, размер которой определяется локальным

нормативным актом РУДН. При назначении молодому ученому такой выплаты за ним сохраняется право на получение выплаты в соответствии с пунктом 4.14.2. настоящего Положения.

4.15. В РУДН предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера **за интенсивность и высокие результаты работы для медицинских и фармацевтических работников:**

4.15.1. при перевыполнении отраслевых норм нагрузки;

Выплата назначается на период (месяц, квартал, семестр, модуль и пр.) с учетом результатов работы за предыдущий период на основании показателей эффективности деятельности, утвержденных локальным нормативным актом РУДН.

4.15.2. при участии в федеральных и отраслевых программах;

Выплата назначается на период (месяц, квартал, семестр, модуль и пр.) с учетом результатов работы за предыдущий период на основании показателей эффективности деятельности, утвержденных локальным нормативным актом РУДН.

4.16. В РУДН предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера **за интенсивность и высокие результаты работы для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:**

4.16.1. при осуществлении особого режима работы (связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения РУДН);

Выплата назначается для отдельных подразделений (рабочих групп) или профессий, размер выплаты определяется локальным нормативным актом РУДН.

4.16.2. при выполнении особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности РУДН;

Выплата назначается индивидуально, с учетом вклада каждого конкретного работника, размер выплаты определяется локальным нормативным актом РУДН.

4.17. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам РУДН за достижения в профессиональной деятельности. Показатели и критерии оценки эффективности, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются локальными нормативными актами РУДН.

4.18. В РУДН предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера **за качество выполняемых работ для всех категорий работников:**

4.18.1. в целях поддержания высокого качества выполнения работ;

Выплата устанавливается на период (месяц, квартал, год и пр.) с учетом результатов работы за предыдущий период, на основании показателей и критериев оценки эффективности, установленных локальными нормативными актами РУДН.

4.19. В РУДН предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера **за качество выполняемых работ для всех категорий работников, за исключением педагогических и научных работников:**

4.19.1. в целях обеспечения качества выполняемых работ, требующих высокой профессиональной компетенции;

Выплата назначается ректором или иным уполномоченным им лицом, носит персональный характер и не сохраняется в штатном расписании при переводе или увольнении работника с должности, размер выплаты определяется локальным нормативным актом РУДН.

4.20. В РУДН предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера **за качество выполняемых работ для педагогических и научных работников:**

4.20.1. в целях поддержания высокого качества научной и образовательной деятельности;

Выплата устанавливается на период (семестр, модуль, учебный год и пр.) с учетом результатов работы за предыдущий период, на основании показателей и критериев оценки эффективности, установленных локальными нормативными актами РУДН.

4.20.2. за наличие ученой степени кандидата наук;

Выплата назначается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, и не получающим выплату, установленную пунктом 4.14.3 настоящего Положения.

Выплата назначается с даты обращения работника за получением данной выплаты, либо с даты приема на работу в РУДН.

Размер выплаты и период назначения утверждаются локальным нормативным актом РУДН, выплата производится пропорционально занимаемой доли ставки.

4.20.3. за наличие ученой степени доктора наук;

Выплата назначается работникам, имеющим ученую степень доктора наук, и не получающим выплату, установленную пунктом 4.14.3 настоящего Положения.

Выплата назначается с даты обращения работника за получением данной выплаты, либо с даты приема на работу в РУДН.

Размер выплаты и период назначения утверждается локальным нормативным актом РУДН, выплата производится пропорционально занимаемой доли ставки.

4.21. В РУДН предусмотрены следующие виды выплат стимулирующего характера **за качество выполняемых работ для медицинских и фармацевтических работников:**

4.21.1. в целях поддержания высокого качества выполнения стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи, соблюдения клинических рекомендаций, протоколов лечения больных;

Выплаты назначаются на период (месяц, квартал, год и пр.) с учетом результатов работы за предыдущий период, в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности, установленными локальными нормативными актами РУДН.

В качестве показателей эффективности деятельности могут учитываться:

- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;
- уровень удовлетворенности населения качеством медицинской помощи.

4.22. В РУДН предусмотрены следующие виды **премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников:**

4.22.1. за создание результатов интеллектуальной деятельности, имеющих стратегическое значение для РУДН;

Выплата назначается единоразово, размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом РУДН.

4.22.2. за качественное выполнение работ и своевременную сдачу результатов работ заказчику;

Выплата назначается единоразово, размер выплаты устанавливается по итогам успешной сдачи работ заказчику при наличии экономии средств.

4.22.3. за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности РУДН;

Выплата назначается единоразово с учетом результатов работы за период, в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности, утвержденными локальными нормативными актами РУДН, позволяющими оценить результативность работы.

4.22.4. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью РУДН;

Выплата назначается единоразово, с учетом результатов проведения мероприятия, размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом РУДН.

4.22.5. за получение 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 направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

Выплата назначается единоразово, размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом РУДН.

4.22.6. за получение квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный»;

Выплата назначается единоразово, размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом РУДН.

4.22.7. по итогам работы в РУДН и в связи с юбилейными датами, уходом на пенсию;

Выплата назначается единоразово, размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом РУДН.

4.23. В РУДН предусмотрены следующие виды **премиальных выплат по итогам работы для педагогических и научных работников:**

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

Выплата назначается с учетом критериев оценки эффективности деятельности, сформированных на основании утвержденных локальным нормативным актом РУДН показателей.

4.23.2. за публикационную активность;

Размер выплаты и критерии назначения устанавливаются локальным нормативным актом РУДН.

4.23.3. за цитируемость;

Размер выплаты и критерии назначения устанавливаются локальным нормативным актом РУДН.

4.23.4. за вклад в научную репутацию РУДН и распространение научных знаний;

Выплата назначается единовременно, размер выплаты и критерии назначения устанавливаются локальным нормативным актом РУДН.

4.23.5. за присвоение ученой степени:

Выплата назначается единовременно за период с даты защиты диссертации на соискание степени кандидата наук, до даты назначения выплаты стимулирующего характера, назначенной в соответствии с пунктом 4.14.3., 4.20.2 или 4.20.3 настоящего Положения, размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом РУДН.

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

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда работника;
- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого работником подразделения;
- при достижении показателей эффективности деятельности РУДН.

4.25. Локальными нормативными актами при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.26. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется как часть финансового обеспечения, выделенная на выплаты стимулирующего характера, пропорциональная взвешенной оценке достигнутых показателей каждого работника в общей сумме взвешенных оценок работников подразделения/рабочей группы/иной группы работников, округленная до одного рубля, при отсутствии иного, установленного локальным актом РУДН порядка определения размеров выплат стимулирующего характера.

4.27. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

4.28. Выплаты стимулирующего характера, установленные на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.29. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются РУДН самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.30. 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.

4.31. Проректоры и иные должностные лица, имеющие право принимать решение о назначении выплат стимулирующего характера, при принятии такого решения обязаны руководствоваться и соблюдать требования законодательства о противодействии коррупции Российской Федерации.

4.32. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены, отменены или не назначены при невыполнении показателей, влияющих на установление размера выплаты стимулирующего характера.

Показатели, влияющие на уменьшение или отмену выплат стимулирующего характера устанавливаются отдельными локальными нормативными актами РУДН.

V. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, президента и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителей РУДН (ректор, президент) определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

5.2. Размер оклада ректора РУДН определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре руководителя либо в дополнительном соглашении к нему.

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

5.4. Оклады заместителей руководителя (далее – проректоры) и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада ректора.

5.5. Ректору и президенту РУДН устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

5.8. Ректору и президенту РУДН устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

5.9. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий труда.

5.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей РУДН, заместителей руководителя, главного бухгалтера РУДН и среднемесячной заработной платы работников РУДН (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и 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), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

VI. Другие вопросы

6.1. Выплата материальной помощи руководителю РУДН производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в случаях предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 № 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».

6.2. В случае смерти руководителя РУДН или работника РУДН материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов.

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

6.4. Условия выплаты материальной помощи президенту РУДН, заместителям руководителя РУДН, главному бухгалтеру РУДН и работникам РУДН, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом РУДН с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Решение об оказании материальной помощи президенту РУДН, заместителям руководителя РУДН, главному бухгалтеру РУДН и работникам РУДН принимается в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом РУДН на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.6. Материальная поддержка работников РУДН включает выплаты, производимые в пользу работников в виде:

6.6.1. выплат, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации и не связанных с выполнением трудовых обязанностей;

6.6.2. материальной помощи;

6.6.3. частичной компенсации стоимости путевок;

6.6.4. разовых выплат в целях социальной защиты;

6.7. Работникам РУДН 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.