

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«ТАТАРСКИЙ ИНСТИТУТ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ АГРОБИЗНЕСА»

ПРИНЯТО:

на заседании Ученого совета

ФГБОУ ДПО «ТИПКА»

от «27» 11 2022 г. протокол № 10

УТВЕРЖДАЮ:

Врио ректора ФГБОУ ДПО «ТИПКА»

Н.Л. Титов

«27» 11 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

КАЗАНЬ 2022

I. Общие положения

1. Данное положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Татарский институт переподготовки кадров агробизнеса» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказа Министерства сельского хозяйства РФ от 19 июня 2019 г. № 341 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Минсельхозу России».

2. Настоящее Положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Татарский институт переподготовки кадров агробизнеса», подведомственного Минсельхозу России (далее - ФГБОУ ДПО «ТИПКА», Учреждение, институт), соблюдение законодательства Российской Федерации в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, трудовым договором, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822, с изменениями и дополнениями (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818, с изменениями и дополнениями (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

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

е) мнения профсоюзной организации ФГБОУ ДПО «ТИПКА».

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом на указанные выплаты должно расходоваться не менее 50 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

5. Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления социальных выплат, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

6. Определение размеров заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально фактически отработанному времени.

7. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

9. Положение об оплате труда Учреждения утверждается ректором ФГБОУ ДПО «ТИПКА» с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие решением Ученого совета Учреждения и распространяется на всех работников Учреждения.

II. Мнение представительного органа работников Учреждения

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

11. Работники Учреждения извещаются при введении новых норм труда в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

III. Порядок и условия оплаты труда работников ФГБОУ ДПО «ТИПКА»

12. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 05.08. 08 г. № 583, средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться институтом на выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплата заработной платы производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

13. Размеры окладов (должностных окладов), работников Учреждения устанавливаются ректором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Указанные размеры устанавливаются за счет бюджетных средств с учетом сложности и объема выполняемой работы и на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам:

- работников высшего и дополнительного профессионального образования - в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

работников образования - в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с изменениями и дополнениями);

14. Размеры должностных окладов (Д/О) работников ФГБОУ ДПО «ТИПКА» определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (КУ) в рамках ПКГ и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени, исходя из полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (Приложение № 1 - перечень профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней ФГБОУ ДПО «ТИПКА»).

В случае внесения изменений в перечень профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней ФГБОУ ДПО «ТИПКА», такие изменения вносятся локальным нормативным актом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В штатное расписание института вводятся должности работников, предусмотренные ПКГ и КУ, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России:

- от 05.05.08 г. №217н (*должности профессорско-преподавательского состава вузов*)'

- от 05.05.08 г. №217н (*должности руководителей структурных подразделений вузов*);

- от 05.05.08 г. №217н (*должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала института*).

15. В соответствии со ст. 151 Трудового кодекса РФ работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей

основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника с учетом фактически отработанного времени. При этом размер компенсационной выплаты должен составлять до 50% размера заработной платы по вакантной должности или временно отсутствующего работника (кроме должностей ППС — выполнение преподавателем учебных поручений преподавателя, отсутствующего по болезни или иной причине, оплачивается в полном объеме).

- работников сферы научных исследований и разработок - в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» с изменениями и дополнениями;

- общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих - в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями и дополнениями.

16. По должностям работников Учреждения, не включенными в профессиональные квалификационные группы, наименования которых соответствуют Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в зависимости от сложности труда данных работников Учреждений.

17. В положении об оплате труда работников Учреждения предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) согласно штатному расписанию.

18. По должностям работников профессорско-преподавательского состава учреждения в оклады (должностные оклады) включаются размеры надбавок за ученые степени, по должностям, которые действовали до дня вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней.

Так, ежемесячная доплата к должностным окладам за степень доктора составляет 7000 рублей, за степень кандидата наук доплата составляет 3000 рублей за счет федерального бюджета и включаются в должностные оклады.

За звание профессора и доцента доплата составляет 4400 руб. и 3000 руб. за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и входит в стимулирующую часть оплаты труда. Указанные доплаты могут быть пересмотрены, в случае их изменения, такие доплаты утверждаются отдельным нормативным локальным актом.

За звание «заслуженный работник» Российской Федерации и Республики Татарстан доплата составляет до 4000 рублей за одно из званий по выбору

соответственно по предоставлению документов.

Выплаты осуществляются по приказу ректора за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

Сотрудников Учреждения за научное руководство докторантом при успешной защите докторской диссертации, премировать в размере 50000 (пятьдесят тысяч) рублей. За научное руководство аспирантом соискателем, при успешной защите кандидатских диссертаций, премировать в размере 25000 (двадцать пять тысяч) рублей из заработанных средств по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

19. Условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполняемых работ (оказываемых услуг), а также меры социальной поддержки работников образовательных учреждений.

20. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

21. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VI настоящего Положения.

IV. Формирование штатного расписания

22. Штатное расписание утверждается ректором Учреждения. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа ректора (дополнением к штатному расписанию).

23. В соответствии с Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. № 72 «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», в Учреждении существуют должности: профессорско-преподавательского состава, инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны.

К профессорско-преподавательским относятся должности: заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

24. Штатное расписание персонала составляется по всем подразделениям Института (кафедр, учебно-методических центров, отделов, библиотеки, социально-бытового центра в соответствии с Уставом ФГБОУ ДПО «ТИПКА».

25. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой института, объемом годовой учебной нагрузки, а также утвержденных Ученым советом норм времени, выделяемых на выполнение учебных поручений.

26. В штатном расписании института указываются должности работников, численность, должностные оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды выплат стимулирующего характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

27. Особенности оплаты труда руководителей кафедр.

Доплата за заведование кафедрой оплачивается в размере 4500 в месяц с применением индексации согласно приказу по институту.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

28. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

29. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте условия труда признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

30. Конкретные размеры оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

31. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата 50% заработной платы по вакантной должности или временно отсутствующего работника.

32. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

34. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа, как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу,

ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

35. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

38. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха

39. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном 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».

40. Размер надбавки фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждений.

41. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и фиксируются в трудовых договорах с соответствующими работниками.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

42. Решение о выплатах стимулирующего характера принимается ректором Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

43. Премирование работников института - выплата единовременного поощрения работника производится в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 и т.д. лет со дня рождения) в размере месячного оклада за счет средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

44. Стимулирующие выплаты за счет средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При стимулирующих выплатах учитываются:

- успешное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер выплат за отработанный период определяется, как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером стимулирующая выплата не ограничена.

Из средств, направленных на оплату труда от приносящей доход деятельности, может быть оказана материальная помощь на лечение, сложные дорогостоящие операции работникам, состоящим в штате учреждения в соответствии с фактическими, документально подтвержденными расходами не более 50 000 рублей.

Работникам Учреждений могут устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. При назначении учитываются:

- интенсивность и напряженность, качество работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб Учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению ректора института при условии экономии средств федерального бюджета в пределах назначенных бюджетных ассигнований, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Размер выплат за отработанный период определяется приказом по Учреждению о стимулировании работников.

45. При расчете среднего заработка сотрудникам института для начисления отпускных включаются следующие выплаты: основной оклад и стимулирующая часть оплаты труда независимо от характера выплаты. Не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда.

46. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются в локальных нормативных актах Учреждения, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), коллективных договорах, трудовых договорах.

47. По решению ректора института работники Учреждения могут быть поощрены путем осуществления нескольких видов выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 42 настоящего Положения, одновременно.

48. При стимулировании по любому из оснований, предусмотренному настоящим Положением, в обязательном порядке учитывается отсутствие нарушений работником исполнительской и трудовой дисциплины: при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания.

VII. Условия оплаты труда ректора ФГБОУ ДПО «ТИПКА», проректоров, главного бухгалтера

49. Заработная плата ректора Учреждения, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и ее выплата производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

50. Условия оплаты труда ректора Учреждения устанавливаются Минсельхозом России в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (с изменениями и дополнениями). Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

51. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера института устанавливаются ректором ежегодно с учетом своевременности, объема и качества выполняемой работы в размере 70-90% от должностного оклада ректора Учреждения и фиксируются в трудовых договорах, заключенных с ними.

52. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, выплачиваются ректору Учреждения в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением).

53. Ректору Учреждения выплата стимулирующего характера (премия по итогам работы за квартал) выплачивается по решению Минсельхоза России по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя Учреждения за соответствующий период.

54. Проректорам Учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном главой V и VI настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру Учреждения принимается ректором Учреждения.

55. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководства Учреждения (ректора, проректоров и главного бухгалтера Учреждения) и среднемесячной заработной платы иных работников данного Учреждений (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) установлен приказом Министерства сельского хозяйства РФ от 5 апреля 2017 г. № 164 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы

руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера Учреждения)» в кратности 8. То-есть средняя заработная плата руководства Учреждения не может превышать заработную плату иной категории работников более чем в 8 раз.

56. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора Учреждения, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы иных работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за соответствующий календарный год.

VIII. Другие вопросы оплаты труда работников Учреждения

57. Работникам Учреждения может оказываться материальная помощь в порядке, установленном приказом ректора Учреждения.

58 Материальная помощь выплачивается работнику Учреждения на основании заявления работника (в том числе в связи со смертью близких родственников, уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, болезнью работника, тяжелым материальным положением, тратами на лечение) с обязательным приложением соответствующих документов.

59 Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда из бюджета и средств, полученных за счет предпринимательской деятельности.

60 Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц (20 числа текущего месяца 5-го числа следующего месяца, за который выплачивается оставшаяся часть заработной платы).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

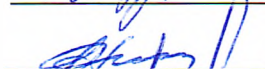
Визы:

Главный бухгалтер:



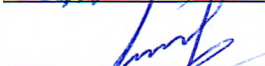
Ерофеева В.В.

Проректор по УМР:



Нигматзянов А.Р.

Проректор по НИР и СР:



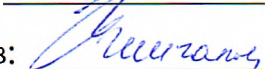
Алексеев С.Л.

Проректор по СЭР:



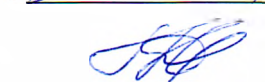
Филиппов А.В.

Начальник отдела кадров:



Шигапова Р.Р.

Юрист:



Никишин Д.Ю.