

Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Иркутский государственный педагогический университет»

Принято на заседании
Ученого совета ИГПУ
«25» сентября 2008 г.
Протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ИГПУ



А.В. Гаврилюк

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Иркутский государственный педагогический университет»

Иркутск 2008

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.1996 г. № 125-ФЗ (в ред. 24.04.2008), Законом РФ «Об образовании» (в ред. 24.04.2008), Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 20.04.2007), 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».

1.2. Система оплаты труда работников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Иркутский государственный педагогический университет» (далее соответственно - работники, Университет), которая включает в себя размеры окладов (базовых окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:
рекомендуемые размеры базовых окладов,
наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также повышающие коэффициенты к базовым окладам и выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования.

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

1.5. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Основные термины и понятия

В целях настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Базовый оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее также – ПКГ).

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из базового оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

Специальная часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников Университета, включающая в себя выплаты компенсационного характера, а также обязательные выплаты по основаниям, предусмотренным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

Базовая часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников Университета, состоящая из должностного оклада и специальной части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда – доля заработной платы отдельных работников Университета, включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным в настоящем Положении, иных локальных нормативных актах Университета, рассчитываемая индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваемая работнику только при наличии вышеуказанных оснований.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя базовую часть фонда оплаты труда и, при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) – работники Университета, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента, а также иные должности в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

Административно-управленческий персонал (АУП) - работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию Университета.

Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники Университета, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС.

Младший обслуживающий персонал (МОП) - работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Университета и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

3. Формирование и распределение фонда оплаты труда Университета

3.1. Формирование фонда оплаты труда Университета

Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую часть фонда оплаты труда (ФОТб) и стимулирующую часть (ФОТст):

$$\text{ФОТ}_{\text{ou}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда

3.2.1. Распределение базовой части фонда оплаты труда

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

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ппс}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ппс} - доля фонда оплаты труда для профессорско-преподавательского состава;

ФОТ_{ауп} - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ДО} + \text{СЧ}, \text{ где}$$

ДО – должностные оклады;

СЧ – специальная часть фонда оплаты труда.

3.2.2. Распределение специальной части фонда оплаты труда

Специальная часть фонда оплаты труда распределяется между категориями работников в соотношении, установленном решением Ученого совета Университета.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя:

а) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

№	Населенный пункт	Районный коэффициент	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.
	г. Иркутск	1.2	30
	г. Усть-Илимск	1.3	50

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в условиях ЗАТО, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

б) выплаты за занимаемую должность доцента и профессора;

в) выплаты за наличие ученой степени доктора или кандидата наук, если это предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками;

г) надбавки работникам, удостоенным государственных наград и почетных званий, согласно Приложению 1.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

3.3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и выплаты, предусмотренные локальным нормативным актом, принимаемым Ученым советом Университета на очередной финансовый год и являющимся приложением к настоящему Положению.

3.3.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

а) стимулирующие надбавки (выплаты):

-за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

-за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

-за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;

-за выполнение больших объемов научной и исследовательской работ;

-за подготовку, написание и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебников);

-за работу по техническому обеспечению учебного процесса в Университете (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

-поощрительная надбавка (выплата) в связи с юбилейными датами в Университете;

-за выполнение заданий по поручению ректората (руководителя подразделения);

-за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

-поощрительная выплата, связанная с обеспечением основной деятельности Университета;

-в связи с завершением учебного года; за подготовку объектов к зимнему сезону;

-за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных

экзаменов;

-за содействие в обеспечении платных образовательных услуг; доплата за обеспечение внебюджетной деятельности;

-за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов;

-надбавка (выплата) научным руководителям аспирантов за эффективную подготовку научных кадров;

-за ввод объекта строительства в эксплуатацию; надбавка за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;

-за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) работников. При назначении этой надбавки указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины ее установления.

-поощрительные выплаты в связи с юбилеем, с выходом на пенсию – работникам, проработавшим в Университете не менее 15-ти лет;

-за классность водителям. Размер доплаты:

1 класс (категории BCDE, ABCDE, ABCDF) – до 40%;

2 класс (категории DCE, DCEF, ABCE) – до 30%;

3 класс (категории B, C, BC, ABC) – до 20%.

-доплата преподавателям физического воспитания за организацию вне учебной физкультурно-массовой работы;

-надбавка за интенсивность работы декана. Размер надбавки зависит от приведенного контингента студентов на 1 октября. Коэффициенты приведения: очная форма – 1, заочная – 0,1. Доплата декану факультета: до 200 чел- 35% , от 200 чел до 500 чел – 40%, от 500 чел до 1000чел – 45 %; свыше 1000 чел. –50 %;

-надбавка за интенсивность работы заместителя декана до 30%;

-надбавка за интенсивность работы заведующего кафедрой. Размер доплаты зависит от численности ставок профессорско-преподавательского состава соответствующего структурного подразделения: до 15 ставок – доплата 20% должностного оклада; свыше 15 ставок – доплата 25% должностного оклада; свыше 25 ставок –30% должностного оклада.

-иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления;

б) премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3.3. Премирование осуществляется по 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:

проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;

руководителей структурных подразделений Университета, иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректоров;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

3.3.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

3.3.5. При премировании учитывается:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3.3.6. Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за месяц не ограничена.

3.3.7. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.

3.3.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.3.9. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

3.3.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета; обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората.

3.3.11. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4. Определение величины окладов работников Университета

4.1. Размер должностных окладов определяется путем умножения базового оклада на соответствующий повышающий коэффициент. Перечень повышающих коэффициентов и размеры должностных окладов устанавливаются Приложением 2 к настоящему Положению и утверждается на Ученом совете на очередной финансовый год.

4.2. Размер базового оклада для должностей, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей, выражается в твердой денежной сумме и составляет **5 000** (пять тысяч) рублей.

4.3. Размер базового оклада для должностей, отнесенных к иным профессиональным квалификационным группам должностей, выражается в твердой денежной сумме и составляет **4330**(четыре тысячи триста тридцать) рублей.

4.4. Повышающий коэффициент к базовому окладу по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.5. Повышающий коэффициент к базовому окладу по соответствующим ПКГ по Университету (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу ректора и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяется в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

5. Расчет (формирование) заработной платы профессорско-преподавательского состава

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

5.2. 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, творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы, что соответствует расчетному количеству нагрузки 1500 часов в год (36 час/нед. x 42 рабочих недели (52 недели – 8 недель отпуска – 12 праздничных дней) \approx 1500 часов).

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

6. 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. Оклады проректоров, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора.

6.2. С учетом условий труда ректору, проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3.2.2. настоящего Положения.

6.3. Премирование устанавливается ректору с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета за счет ассигнований федерального бюджета централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Университета.

6.4. Размеры премирования ректора порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

7. Расчет (формирование) заработной платы других работников Университета по ПКГ.

7.1. В заработную плату работников включаются предусмотренные настоящим Положением должностной оклад, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад выплачивается работникам за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Гарантии по заработной плате работников Университета

8.1. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

8.2. О предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в связи с введением новых систем оплаты труда в Университете, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Государственные награды и почетные звания, учитываемые при назначении выплат из специальной части фонда оплаты труда

Государственные почетные звания «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный преподаватель РФ», «Заслуженный экономист РФ», «Заслуженный юрист РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный деятель культуры РФ», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный изобретатель РФ», «Заслуженный мастер спорта РФ», «Заслуженный деятель физкультуры и спорта РФ», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный деятель искусств РФ», и другие почетные звания, имеющие непосредственное отношение к образовательной деятельности – в размере до 25% должностного оклада;

«Почетный работник высшего образования РФ», «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник сферы молодежной политики» – в размере до 25% должностного оклада;

государственные почетные звания «Мастер спорта России международного класса» – в размере до 15% должностного оклада;

надбавка (доплата) преподавателям физического воспитания, имеющим звание «Мастер спорта» – в размере до 10% должностного оклада;

надбавка работникам Университета - тренерам высшей квалификационной категории - 2000 рублей;

При наличии двух и более почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.