

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ИРКУТСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО «ИРНИТУ»


М.В.Корняков
«27» декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
УНИВЕРСИТЕТА

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной профсоюзной
организации работников ФГБОУ ВО «ИРНИТУ»

В.В. Пешков
«17» _____ 2024 г.

Протокол № 19 от 17.12.2024 г.

ИРКУТСК
2024 г.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский национальный исследовательский технический университет» (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 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», Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 23.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Федеральным законом № 82-ФЗ от 19.06.2000 г. «О минимальном размере оплаты труда», Приказом Минобрнауки РФ от 14.03.2024 г. № 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», иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Минтруда России, Минобрнауки РФ содержащими нормы трудового права, Уставом ФГБОУ ВО «ИРНИТУ» и Коллективным договором между работниками и администрацией университета.

1.2 Положение регулирует порядок оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский национальный исследовательский технический университет», далее – Университет за счет средств субсидии, поступающих их федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, целевых субсидий, средств грантов, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

1.3 Положение принимается решением Ученым Советом университета по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается ректором и вводится в действие приказом. Положение может быть пересмотрено или дополнено по мере необходимости в установленном порядке, в том числе может быть изменено/дополнено приказом ректора, если при этом не ухудшается положение работников.

1.4 Система оплаты труда работников Университета (далее работники), включает размеры должностных окладов (далее оклады), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

1.5 Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, настоящим положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными 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 формируется из Финансового обеспечения университета.

1.6 Настоящее положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров окладов, условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.7 Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов, а также размеры выплат стимулирующего характера.

Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локально-нормативными актами и коллективным договором.

1.8 В Университете применяется повременная система оплаты труда и режим рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, почасовая оплата труда, в отдельных структурных подразделениях может применяться сдельная оплата труда.

1.9 Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях не полного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполняемого объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10 Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не требует заключения трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы, и квалификации работника.

1.11 На обеспечение размеров окладов ставок заработной платы работников может быть направлено не менее 70 процентов фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями), в пределах фонда оплаты труда.

1.12 Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13 Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.14 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, данным положением.

1.15 Нормы Положения распространяются на все структурные, в том числе территориально обособленные подразделения университета.

2 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1 Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);

- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- настоящего положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы 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;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- 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).
- мнения профсоюзной организации работников.

2.2 Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, устанавливаются на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, и подлежит соответствующей корректировке в случае изменения законодательства.

2.3 Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4 Размеры должностных окладов работников определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5 Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности Университета, размеры должностных окладов устанавливаются, в соответствии с приложениями № № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

2.6 Ректор имеет право устанавливать персональный должностной оклада работнику. Персональный должностной оклад работнику устанавливается приказом ректора, в зависимости от уровня квалификации, возложенной на работника ответственности, сложности и важности выполняемого объема работы.

2.7 Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20 % ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.8 Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой университета, по категориям персонала. В штатном расписании Университета указываются должности (профессии) работников, численность, оклады, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера (длительностью более одного года) а также источник финансирования. Штатное расписание и все изменения к нему утверждается ректором Университета.

3 ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (ПКУ) в процентах или в абсолютных размерах, а также в виде коэффициентов к заработной плате.

3.3 В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

3.4 Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.6 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ по результатам аттестации рабочих мест. Размеры устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.7 В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

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

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8 При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.9 К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, 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 директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Размеры, условия назначения выплат за дополнительную работу устанавливаются локально-нормативными актами, и (или) дополнительными соглашениями к трудовому договору.

3.10 В настоящем Положении под сверхурочной работой понимается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

3.11 Привлечение работников сверхурочно, к работе выходные и праздничные дни осуществляется только с их согласия. По желанию работника данная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.12 За сверхурочную работу работникам устанавливаются доплаты:

- за первые 2 часа сверхурочной работы – в размере 150 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат;
- за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200 процентов оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат.

3.13 За работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются дополнительные выплаты:

3.15.1 Работникам, работающим по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

3.15.2 Работникам, получающим оклад:

- в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работник работал в пределах месячной нормы рабочего времени;
- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.15.3 Сдельщикам – не менее чем в по двойным сдельным расценкам.

3.14. Доплата за сверхурочную работу не производится работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

3.15. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается к должностному окладу, в соответствии с постановлением Правительства РФ в размере:

- имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30-50% с начислением районного коэффициента и северной надбавки
- имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10-15% с начислением районного коэффициента и северной надбавки;
- имеющими степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10% с начислением районного коэффициента и северной надбавки;
- за стаж работы в таких структурных подразделениях от 1 года до 5 лет – 10%, от 5 до 10 лет – 15%, от 10 лет и выше – 20% с начислением районного коэффициента и северной надбавки.

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

4 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную с высоким результатом и в установленный срок конкретную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

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

4.2 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срок действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

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

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4.3 Выплаты стимулирующего характера работнику, коллективу работников или коллективу подразделения устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность деятельности работников и качество работы, с учетом показателей эффективности, утвержденных приказом Минобрнауки РФ.

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

4.5 Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

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

4.6 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в университете приказами ректора, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

4.7 Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер выплаты стимулирующего характера либо полностью отменить ее, при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другими основаниям в порядке, предусмотренном законодательством РФ для соответствующих видов стимулирующих выплат.

4.8 Отмена выплаты стимулирующего характера, установленная трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) осуществляется в соответствии с ТК РФ.

4.9 Размер выплат стимулирующего характера пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

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

4.11 Работникам может быть установлена премиальная выплата по итогам работы (далее премиальная выплата) с учетом индивидуальных результатов труда (показателей эффективности) каждого работника, установленные в трудовом договоре (дополнительном соглашении) к трудовому договору, а также степени его участия в достижении коллективных результатов труда.

4.12 Премияльные выплаты могут быть назначены работнику разово при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей, связанных с уставной деятельностью Университета, в процессе работы, коллективу работников при достижении показателей эффективности подразделения или Университета в целом.

4.13 Премияльные выплаты, предусмотренные трудовым договором (соглашением к трудовому договору) производятся в пределах фонда оплаты труда, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.14 Премияльные выплаты, согласно п. 4.12 выплачиваются только при наличии экономии фонда оплаты труда в Университете, в том числе за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда структурных подразделений.

4.15 Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей выплаты является служебная записка с резолюцией ректора, представленная руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления выплаты конкретному работнику или группе работников с указанием размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется руководителем УПБУ и А ФГБОУ ВО «ИРНИТУ» на предмет подтверждения наличия средств для ее установления, после этого Управление по работе с персоналом и обучающимися издает приказ о ее установлении.

4.16 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльные выплаты производятся в следующем порядке:

- решение об установлении выплат стимулирующего характера в отношении проректоров, главного бухгалтера, советников при ректорате, помощников ректора и руководителей подразделений, напрямую подчиненных ректору, принимается им непосредственно;
- директорам институтов, деканам факультетов, руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно проректорам – по мотивированному представлению проректора по направлению;
- заведующим кафедрами – по мотивированному представлению соответствующих директоров институтов, деканов факультетов, согласованному с проректором по направлению, либо только по представлению курирующего проректора;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях – по мотивированным представлениям руководителей структурных подразделений, с резолюцией соответствующего проректора по направлению.

4.17 Работникам могут устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, с учетом следующих показателей эффективности:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных
- обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Университета;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- работа, связанная с интенсивностью труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанной с основными обязанностями сотрудника;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся и работников;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;
- интенсивность работы в обеспечении платных услуг;
- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных с Уставной деятельностью Университета;
- привлечение финансирования;

- количество организованных профориентационных мероприятий;
- работа, связанная с выпуском научных журналов;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- внедрение инновационных технологий и новых технологий в
- учебный и научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное
- обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и
- административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок образовательной и научной, финансовой деятельности Университета (подразделений).
- обеспечение качественной работы подразделений университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом, обеспечения безопасности вуза, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;
- особые заслуги перед Университетом;
- многолетняя и безупречная работа в Университете (не менее 10 лет);
- научное руководство, своевременная и качественная подготовка научных кадров (аспирантов);
- своевременный ввод объекта после капитального ремонта в эксплуатацию;
- успешная и качественная работа в составе рабочих групп и комиссий сформированных в соответствии с приказами по университету.

4.18 Выплаты стимулирующая за материальную ответственность, связанная с дополнительным объемом работ устанавливается работнику, с которым заключен договор полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности.

Выплата устанавливается фиксированной суммой с начислением районного коэффициента и северной надбавки в соответствии со следующими критериями:

Пределы балансовой стоимости имущества, переданного на хранение, тыс. рублей	Размер стимулирующей надбавки к должностному окладу, рублей
501-1000	500
1 001-5 000	1 000
5 001- 10 000	1 500
>10 001	2 000

5 ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

5.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научно-педагогическим работникам назначаются по итогам оценки результативности образовательной и научной и иных видов деятельности работников по итогам учебного года.

Порядок учета и оценки результатов образовательной, научной и иных видов деятельности определяется «Регламентом управления системой эффективного контракта» преподавателей высшей школы и среднего профессионального образования.

5.2 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются за достижения в профессиональной деятельности, с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации.

5.2.1 За наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания, ученого звания и учёной степени, обеспечивается дифференциацией оплаты труда, путем применения повышающего коэффициента к должностному окладу.

5.2.2 За наличие 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 за почетное звание Российской Федерации (РСФСР, СССР) устанавливается в размере - 20 % от должностного оклада с начислением районного коэффициента и северной надбавки.

Выплата за ведомственные медали, почетные звания, знаки отличия устанавливаются в размере – 15 % от должностного оклада с начислением районного коэффициента и северной надбавки.

Выплаты за наличие государственных и ведомственных наград могут быть установлены не более чем по двум основаниям. В случае наличия двух оснований устанавливается надбавка, в размере 25 % от должностного оклада. Данные выплаты устанавливаются штатным работникам по основному месту работы, по приказу ректора, на основании служебной записки (представления), поступившего в управление планирования, бухгалтерского учета и аудита.

5.2.3 За наличие ученого звания «профессор», «доцент», установленного по результатам ВАК, работников, занимающих должности заведующий кафедрой, декан факультета, директор института, директору филиала выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата. Размеры и срок выплаты утверждаются приказом (распоряжением) ректора на учебный год.

5.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за руководство основной образовательной программой.

Порядок назначения, требования и показатели эффективности работы руководителя основной образовательной программы определяются Положением о руководителе направления подготовки (специальности) и о руководителе основной образовательной программы высшего образования.

5.4 Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, выплаты, указанные в данном разделе, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за применение в работе иностранного языка, назначаются научно - педагогическим работникам, осуществляющим преподавание на иностранном языке по англоязычным основным образовательным программам, к действующим должностным окладам устанавливаются повышающие коэффициенты или стимулирующие выплаты. Размеры повышающих коэффициентов, стимулирующих выплат утверждаются приказом ректора.

5.6 Премияльная выплата по итогам работы назначается с учетом индивидуальных результатов труда, предусмотренных «Регламентом управления системой эффективного контракта».

Порядок премиальных выплат предусмотрен Регламентом.

5.7 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются:

5.7.1 Молодым (до 35 лет) научно-педагогическим работникам, принятым на штатные должности по основному месту работы, в течении 3 лет после присуждения ученой степени, устанавливается ежемесячная выплата в размере 20 % от должностного оклада, с начислением районного коэффициента и северной надбавки.

Выплата устанавливается приказом ректора, по представлению проректора по учебной работе, согласованного с проректором по науке.

5.7.2. Научно-педагогическим работникам до 35 лет включительно принятым на штатные должности по основному месту работы, в подразделения, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в рамках программы развития Университета.

Перечень направлений подготовки по приоритетным направлениям, сроки и размер выплат утверждается приказом ректора, по согласованию с Ученым советом Университета.

5.8 Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты, связанная со стажем непрерывной педагогической работы.

Данная выплата устанавливается научно-педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Университете, по основному месту:

- от 5 до 9 лет включительно – размер выплаты 1,5 % от должностного оклада (тарифной ставки) с начислением районного коэффициента и северной надбавки;
- от 10 до 14 лет включительно – размер выплаты 3 % от должностного оклада (тарифной ставки) с начислением районного коэффициента и северной надбавки;
- от 15 до 19 лет включительно – размер выплаты 4,5 % от должностного оклада (тарифной ставки) с начислением районного коэффициента и северной надбавки;
- от 20 лет и более - размер выплаты 6 % от должностного оклада (тарифной ставки) с начислением районного коэффициента и северной надбавки.

Данная выплата устанавливается в процентах от должностного оклада, действующего на момент обращения, в соответствии с п. 4.15 данного Положения, с учетом занимаемой доли ставки.

Выплата может быть отменена, в соответствии с пп. 4.7, 4.8.

6 ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам, в случае выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских работ, технологических работ (далее научная деятельность) за счет средств от приносящей доход деятельности, за счет средств субсидии, за счет грантов и других источников, разрешенных законодательством.

6.2 Качественные и количественные показатели результативности деятельности работника (коллектива работников) могут быть предусмотрены в договоре (контракте, соглашении) заключенном с Университетом, или устанавливаются научным руководителем договора (темы, гранта и т.п.), в зависимости от сложности и объемов выполняемых работ.

6.3 Перечень документов, необходимый для оценки качества выполнения научной деятельности установлены Регламентом «Заключения и исполнения договоров на создание научно-технической продукции, выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских, технологических работ и оказание научно-технических и иных услуг структурными подразделениями ФГБОУ ВО «ИРНИТУ» и Регламентом «Выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, финансируемых из собственных средств ИРНИТУ».

6.4 Размер выплат, качественные и количественные показатели результативности научной деятельности устанавливаются приказом ректора. Основанием для выпуска приказа об установлении указанных выплат является служебная записка, подаваемая научным руководителем договора (темы, гранта и т.п.) в установленном порядке с обоснованием установления доплаты (надбавки) конкретному сотруднику с указанием ее размера и срока назначения.

6.5 При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты научной деятельности учитываются как количественные так и качественные показатели научной деятельности, непосредственно связанные с выполняемым договором (темой, гранта и т.д.), участие в привлечении средств, участие в подготовке заявки для получения гранта или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе, объем привлеченных средств, степень участия в договоре на выполнение научной деятельности, своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов, своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров;

6.6 Выплаты за качество выполняемых научных работ работы и высокий профессионализм устанавливается при условии качественного и своевременного выполнения работы в установленные сроки, в соответствии с п. 6.4. данного Положения.

6.7 В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены стимулирующей выплаты по инициативе научного руководителя договора (темы, гранта и т.д.), на имя ректора подается служебная записка (представление) с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены. Работник уведомляется об указанных существенных изменениях в оплате труда не позднее, чем за два месяца до их введения.

7 ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ

7.1 Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по рабочим профессиям, при осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются следующие критерии эффективности работы:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университет;
- выполнение особо важных и срочных работ.

8 УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1 Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

8.2 Размер оклада ректора определяется трудовым договором между ректором и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости федерального учреждения и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором.

8.3 Оклады проректоров и главного бухгалтера (начальника УПБУ и А) устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада ректора.

8.4 Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

8.5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

8.6 Премии по итогам работы осуществляются ректору по решению Министерства науки и высшего образования РФ с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета и ректора.

8.7 Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии главой 3 данного положения, в зависимости от условий труда.

8.8 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, проректоров, начальника УПБУ и А и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, проректоров, начальника УПБУ и А) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, начальника УПБУ и А, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы ректора, проректоров, начальника УПБУ и А), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64 н.

8.9 Проректора и начальник УПБУ и А имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с данным положением.

8.10 Стимулирующие выплаты и премии проректорам, начальнику УПБУ и А устанавливает ректор с учетом выполнения показателей эффективности по данным должностям и достижений показателей эффективности Университета в целом.

8.11 Показатели эффективности для проректоров и начальника УПБУ и А уточняются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

8.12 Выплата материальной помощи ректору производится по решению Министерства науки и высшего образования на основании подтверждающих документов.

8.13 Решение о выплате материальной помощи ректору оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

9 ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1 Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

9.2 К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь;
- выплаты к юбилейным датам и (или) в связи с выходом на пенсию.

9.3 Конкретные размеры, порядок и условия назначения единовременной материальной помощи установлен «Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи сотрудникам Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский национальный исследовательский технический университет».

9.4 Выплаты к юбилейным датам назначаются штатным работникам, по представлению руководителя подразделения в следующих размерах и случаях (с учетом районного коэффициента и северной надбавки).

9.5 Научно-педагогическим работникам:

- имеющим стаж работы в университете 10 - 11 лет:
- при достижении возраста 50,55,60,65,70,75,80,85 лет - 7000 рублей;
- имеющим стаж работы в университете 11-25 лет:
- при достижении возраста:
50, 55 лет – 10000 рублей;
60, 65 лет – 11000 рублей;
70, 75 лет – 12000 рублей;
80, 85 лет – 13000 рублей.

- имеющим стаж работы в университете 26 и более лет:

50, 55 лет – 11000 рублей;
60, 65 лет – 12000 рублей;
70, 75 лет – 14000 рублей;
80, 85 лет – 16000 рублей.

9.6 Работникам из числа административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала:

- имеющим стаж работы в университете 10 - 11 лет:
50,55,60,65,70,75,80,85 лет - 5000 рублей;

- имеющим стаж работы в университете 11-25 лет:
50, 55 лет – 6000 рублей;
60, 65 лет – 7000 рублей;
70, 75 лет – 8000 рублей;
80, 85 лет – 9000 рублей.

- имеющим стаж работы в университете 26 и более лет:

50, 55 лет – 8000 рублей;
60, 65 лет – 10000 рублей;
70, 75 лет – 12000 рублей;
80, 85 лет – 14000 рублей.

9.7 Единовременные выплаты штатным работникам Университета, в связи с выходом на пенсию, проработавшим в университете:

- от 10 до 15 лет в размере одной среднемесячной зарплаты за последние 12 месяцев;
- свыше 15 лет – в размере двух среднемесячных зарплат за последние 12 месяцев.

10 ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ И СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА УНИВЕРСИТЕТА

10.1 Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) Университета формируется исходя из объемов выполняемых государственных образовательных стандартов, установленного объема учебной нагрузки, нормативного соотношения численности ППС и обучающихся, норматива стоимости оказания государственных услуг по подготовке специалистов с высшим образованием, иных нормативных актов, включающих условия формирования штатной численности ППС.

10.2 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) работникам из числа ППС установлена сокращенной и составляет не более 36 часов в неделю.

10.3 Продолжительность ежегодного отпуска работников из числа ППС устанавливается отдельными постановлениями Правительства Российской Федерации.

10.4 Размеры должностных окладов ППС устанавливаются в соответствии с приложением №1.

10.5 Помимо должностного оклада, работникам из числа ППС могут устанавливаться выплаты компенсационного (в соответствии с разделом 3 положения), а также стимулирующего характера.

10.6 Объем учебной нагрузки при работе по внутреннему/внешнему совместительству на должностях ППС не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, установленного законодательством.

10.7 Объем учебной нагрузки ППС может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, в сторону снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным графикам, сокращением количества обучающихся и занимающихся групп.

10.8 Педагогическая работа и иные виды работ на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемые в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

10.9 Размеры ставок почасовой оплаты труда утверждаются приказом ректора. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается учебным отделом по институтам, факультетам, кафедрам на учебный год, размеры почасовых ставок рассчитываются УПБУ и А.

10.10 В размерах часовых ставок учитывается оплата компенсации за очередной отпуск.

11 ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

11.1 Оплата труда преподавателей среднего профессионального образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

11.2 Преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

11.3 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

11.4 Объем учебной нагрузки педагогических работников среднего профессионального образования, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, количества групп, сокращением количества классов.

11.5 Размеры должностных окладов перечисленных категорий работников устанавливаются в соответствии с Приложением № 2.

11.6 Преподавателям, принятым на работу в течении учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется по количеству оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

11.7 В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем полностью, в связи с нахождением в ежегодном основном удлинённом оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

11.8 Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего-профессионального образования, формируется исходя из количества часов по ГОС, ФГОС учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

11.9 Размеры ставки почасовой оплаты труда штатных преподавателей среднего профессионального образования устанавливают путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа (Приложение № 2).

11.10 При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы по программам среднего-профессионального образования, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются приказом ректора.

11.11 Преподавателям среднего профессионального образования устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с данным положением.

11.12 Сотрудникам, занимающим должности педагогических работников, стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом выполнения показателей результативности образовательной, научной и иных видов деятельности. Перечень показателей результативности и порядок стимулирования научно-педагогических работников устанавливается отдельным регламентом.

11.13. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты, связанная со стажем непрерывной педагогической работы.

Данная выплата устанавливается педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж работы в Университете, по основному месту:

- от 5 до 9 лет включительно – размер выплаты 1,5 % от должностного оклада (тарифной ставки) с начислением районного коэффициента и северной надбавки;
- от 10 до 14 лет включительно – размер выплаты 3 % от должностного оклада (тарифной ставки) с начислением районного коэффициента и северной надбавки;
- от 15 до 19 лет включительно – размер выплаты 4,5 % от должностного оклада (тарифной ставки) с начислением районного коэффициента и северной надбавки;
- от 20 лет и более - размер выплаты 6 % от должностного оклада (тарифной ставки) с начислением районного коэффициента и северной надбавки.

Данная выплата устанавливается в процентах от должностного оклада, действующего на момент обращения, в соответствии с п. 4.15 данного Положения, с учетом занимаемой доли ставки.

Выплата может быть отменена, в соответствии с пп. 4.7, 4.8.

11.13 Преподавателям среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлинённым оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

12 ОПЛАТА ТРУДА И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ ИНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

12.1 Штатное расписание прочего персонала работающих формируется на календарный год, в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от нормативной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов и т.п. и утверждается ректором.

Штатное расписание учебно-вспомогательного персонала формируется с учетом количества практических, лабораторных часов, количества ставок ППС, обучающихся, наличия оборудования в подразделении и др.

12.2 Продолжительность рабочего времени для указанных категорий работающих устанавливается в размере 40 (сорок) часов в неделю на целую ставку.

12.3 Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) иных категорий работников устанавливаются в соответствии с Приложением №№ 3,4,5,7

12.4 Персональный должностной оклад, отличный от оклада в приложении, может устанавливаться работнику приказом ректора в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенций работника в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

12.5 Изменения в штатное расписание Университета по указанным категориям работающих вносятся на основании приказов ректора по Университету и (или) служебных записок.

12.6 Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

12.7 Перечисленным категориям работающих помимо должностного оклада могут быть установлены выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим положением.

13 ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ВОЕННОГО УЧЕБНОГО ЦЕНТРА

13.1 В военном учебном центре предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала.

13.2 К профессорско-преподавательскому составу военного учебного центра относятся офицеры и лица гражданского персонала, замещающие должности начальника военного учебного центра, его заместителей, начальника кафедры, его заместителей, начальника цикла - старшего преподавателя, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя.

13.3 Штатное расписание военного учебного центра разрабатывается университетом, согласовывается с Министерством науки и высшего образования, и Министерством обороны Российской Федерации и утверждается ректором Университета.

13.4 Офицерам-преподавателям военного учебного центра Университета денежное довольствие выплачивается на основании Закона «О статусе военнослужащих», нормативных актов Правительства Российской Федерации и совместных нормативных актов Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства обороны РФ в размерах, устанавливаемых Министерством обороны РФ.

13.5 Средства на выплату денежного довольствия военнослужащих выделяются Университету в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг.

13.6 Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

13.7 Работникам военного учебного центра помимо должностного оклада могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим положением.

14 ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, УСТРОЕННЫХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

14.1 Совместительство- выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а

также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, и нормативными правовыми актами Правительства РФ.

14.2 Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

14.3 Общий объем работы сотрудника Университета с учётом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

14.4 Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

14.5 На работающих по совместительству распространяется действия данного положения об оплате труда.

14.6 Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

15 ОПЛАТА ТРУДА И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ, А ТАКЖЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НАУЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

15.1 Для научного персонала штатное расписание формируется и утверждается в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных программ, договоров, научных тем, в пределах утвержденных смет за счет средств субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на выполнение работ и средств, от приносящей доход деятельности (государственные контракты и договора на выполнение НИР, ОКР и иных работ, связанных с научными исследованиями), и наличия поступивших финансовых средств.

15.2 Продолжительность рабочего времени для указанных категорий работников устанавливается в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю (индивидуальный график работы) в соответствии с положениями ТК РФ.

15.3 Размеры должностных окладов научных работников Университета устанавливаются в соответствии с приложением № 4.

15.4 Персональный должностной оклад, отличный от оклада, указанного в приложении № 4, может устанавливаться работнику приказом ректора, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

15.5 Перечисленным категориям работников помимо должностного оклада устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего в соответствии с настоящим положением.

16 СДЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА

16.1 В университете в обслуживающих подразделениях может применяться сдельная оплата труда.

16.2 Расчет заработной платы работников осуществляется по расценкам, которые определяются исходя из установленных разрядов, тарифных ставок, норм выработки. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ разной квалификации оплата производится по расценкам выполняемой им работы.

16.3 Размер сдельной оплаты труда зависит исключительно от объема, количества и качества выполненных работ вне зависимости от отработанного времени.

16.4 Сдельные расценки утверждаются приказом ректора Университета.

16.5 При выполнении работ бригадным методом, распределение фонда оплаты труда между работниками производится на основании Положения «О порядке применения коэффициентов трудового участия для работников административно-хозяйственных подразделений университета».

16.6 При сдельной форме оплаты труда работникам могут быть установлены выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с настоящим положением.

17 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1 Оплата труда работников университета, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

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

17.3 Ректор имеет право дополнять и изменять отдельные статьи настоящего положения, не противоречащие действующему законодательству и не ухудшающих условия оплаты труда работников. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются решением ученого совета университета по согласованию с представительным органом работников университета и утверждаются приказом ректора.

17.4 Настоящее Положение может быть отменено только решением ученого совета университета.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда
Размеры должностных окладов профессорско-преподавательского состава*

№ п/п	Наименование должностей /квалификационного уровня	Размер должностного оклада, рублей
Четвертая профессиональная квалификационная группа		
<i>1 квалификационный уровень</i>		
1	Ассистент; преподаватель	27 100
<i>2 квалификационный уровень</i>		
1	Старший преподаватель	32 000
2	Старший преподаватель, к.н.	34 000
<i>3 квалификационный уровень</i>		
1	доцент	37 000
2	доцент к.н.	45 000
3	доцент д.н.	48 000
4	доцент, имеющий ученое звание доцент, профессор	41 000
5	доцент, к.н., имеющий ученое звание доцент, профес- сор	49 000
6	доцент, д.н., имеющий ученое звание доцент, профес- сор	53 000
<i>4 квалификационный уровень</i>		
1	профессор	43 300
2	профессор, имеющий ученое звание доцент, профессор	48 300
3	профессор к.н.	52 300
4	профессор к.н., имеющий ученое звание доцент	55 300
5	профессор к.н., имеющий ученое звание профессор	56 300

6	профессор д.н.	58 300
7	профессор д.н., имеющий ученое звание доцент	61 300
8	профессор д.н., имеющий ученое звание профессор	64 300
5 квалификационный уровень		
1	Заведующий кафедрой	54 915
2	Заведующий кафедрой к.н.	64 219
3	Заведующий кафедрой д.н.	71 378
6 квалификационный уровень		
1	Декан факультета среднего профессионального образования	73 476
2	Декан ФПК	64 682
3	Директор филиала в г. Усолье-Сибирское	64 682
4	Директор института	90 110

* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 217-н

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников университета

Размеры должностных окладов преподавателей среднего профессионального образования*

№ п/п	Должность	Размер должностного оклада, рублей	Стоимость часа, рублей
1	Преподаватели, не имеющие стажа работы по должности преподаватель	22 440	311,67
2	Преподаватели, имеющие стаж работы по направлению профессиональной деятельности	23 000	319,45
3	Преподаватели, имеющие по аттестации первую квалификационную категорию	24 800	344,45
4	Преподаватели, имеющие по аттестации высшую квалификационную категорию	26 000	361,12

*Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников университета

**Размеры должностных окладов работников Университета по перечням должностей: общетрас-
левые должности руководителей, специалистов и служащих, общетраслевые профессии рабо-
чих ***

Профессиональная квалификационная группа	Профессиональный квали- фикационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
1	1	22 440
1	2	22 500
2	1	22 600
2	2	22 800
2	3	23 000
2	4	23 600
2	5	24 700
3	1	25 100
3	2	25 700
3	3	25 900
3	4	26 400
4	1	30 300
4	2	31 600
4	3	33 300

* Приказы Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247 н от 29.05.2008 г. № 248 н

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников университета

Размеры должностных окладов работников высшего и дополнительного профессионального образования*

Профессиональная квали- фикационная группа	Профессиональный квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
Работники учебно-вспомогательного персонала		
3	1	22 900
3	2	23 100
3	3	23 300
3	4	23 500
Руководители структурных подразделений		
4	1	27 100
4	2	32 000
4	3	37 000

* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 217н

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников университета

Размеры должностных окладов работников образования*

Профессиональная квали- фикационная группа	Профессиональный квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
Работники учебно-вспомогательного персонала		
1	1	22 440
2	1	22 600
2	2	22 800
3	1	22 900
3	2	23 100
3	3	23 300
Руководители структурных подразделений		
4	1	25 900
4	2	27 800
4	3	29 700

* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216 н

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников университета

Размеры должностных окладов работников сферы научных исследований и разработок*

Профессиональная квалификационная группа	Профессиональный квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
Научно-технические работники		
2	1	22 600
2	2	22 800
2	3	23 000
2	4	23 600
3	1	25 100
3	2	25 700
3	3	25 900
3	4	26 400
Руководители структурных подразделений		
4	1	27 100
4	2	32 000
4	3	37 000
4	4	43 300
4	5	46 800
Научные работники		
1 квалификационный уровень		
4	младший научный сотрудник, научный сотрудник	27 100
4	младший научный сотрудник к.н.; научный сотрудник к.н.	30 100
2 квалификационный уровень		
4	старший научный сотрудник	32 000
4	старший научный сотрудник, к.н.	34 500
4	старший научный сотрудник, д.н.	38 000
3 квалификационный уровень		
4	ведущий научный сотрудник	37 000
4	ведущий научный сотрудник, к.н.	40 100
4	ведущий научный сотрудник, д.н.	45 000

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников университета

Размеры должностных оклады для работников: печатных средств массовой информации, физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии, медицинских и фармацевтических работников*

Профессиональная квали- фикационная группа	Профессиональный квали- фикационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
Работники печатных средств массовой информации, физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии, медицинских и фармацевтических работников		
1	1	22 440
1	2	22 500
2	1	22 600
2	2	22 800
2	3	23 000
2	4	23 600
2	5	24 700
3	1	25 100
3	2	25 700
3	3	25 900
3	4	26100
Руководители структурных подразделений		
4	1	26 300
4	2	27 400
4	3	28 000

* Приказы Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 г. № 342 н, от 06.08.2007 г. № 526 н, от 31.08.2007 г. № 570 н, от 27.02.2012 г. № 165 н.