

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ИРКУТСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХ-
НИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО «ИРНИТУ»


М.В.Корняков
« » 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
УНИВЕРСИТЕТА**

«СОГЛАСОВАНО»

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


В.В. Пешков
«17» октября 2021 г.

ИРКУТСК
2021 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 23.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. № 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 № 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», Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008.г. № 425 н «Об утверждении рекомендаций по разработке Федеральными Государственными органами и учреждениями –главными распорядителями средств Федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных Федеральных бюджетных учреждений», 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 университет», далее – Университет за счет средств субсидии, поступающих из 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 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), включающая размеры должностных окладов (далее оклады), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, настоящим положением, иными локальными нормативными актами 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 и других мер материального стимулирования.

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, финансируется за счет следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета, и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по видам деятельности, предусмотренной Уставом Университета.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет всех источников финансовых средств Университета.

2.3. Определение размеров заработной платы работников осуществляется в соответствии с действующей в Университете системой оплаты труда как

по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой должности.

2.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
- 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;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положения об оплате труда;
- 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.

2.5. Размеры окладов работников определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) на основе требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.6. Фиксированный размер оклада, установленный работнику за исполнение должностных обязанностей определённой сложности за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы)), а так же размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.7. Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности Университета, размеры должностных окладов устанавливаются, в соответствии с приложениями № 1, № 2, № 3

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

2.8. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителей начальника УПБУ и А, устанавливаются на 10-30 % ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.9. 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:

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

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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);

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

- районный коэффициент;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

3.5. 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.

3.6. К видам выплат 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.

К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, 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.

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. Привлечение работников к работе выходные и праздничные дни осуществляется только с их согласия.

Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется доплата в соответствии с действующим в Российской Федерации законодательством. Если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, размер доплаты составляет не менее двойной дневной ставки заработной платы по штатному расписанию сверх заработной платы, и не менее двойной части заработной платы по штатному расписанию сверх заработной платы за каждый час работы.

3.11. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а так же 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.

Дополнительно к вышеперечисленным надбавкам сотрудников структурных подразделений, допущенных к государственной тайне устанавливается:

- 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.

3.12. К заработной плате работников применяются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового Кодекса РФ.

3.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат отражен в отдельных Положениях: «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) и «О премировании (установлении поощрительных выплат», которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

5. ОПЛАТА ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРОРЕКТО- РОВ И НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И АУДИТА

5.1. Условия оплаты труда ректора учреждения 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".

5.2. Размер должностного оклада ректора учреждения 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.

5.3. Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, могут быть установлены условия оплаты труда ректора, проректоров, начальника УПБУ и А, включенных в перечень федеральных учреждений, в которых условия оплаты труда ректора, проректоров, начальника УПБУ и А могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителей, проректоров, начальника УПБУ и А и среднемесячной заработной платы работников Университета, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. N 2627-р.

5.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, проректоров, начальника УПБУ и А и среднемесячной заработной платы работников Университета (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 Университета (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. в кратности от 1 до 8.

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

5.6. Премияльные выплаты 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.

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

5.8. Должностные оклады проректоров и начальника УПБУ и А устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора.

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

5.10. Стимулирующие выплаты и премии проректорам, начальнику УПБУ и А устанавливается приказом ректора Университета с учетом выполнения показателей эффективности по данным должностям и достижений показателей эффективности Университета в целом.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

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

6.2. К выплатам социального характера относятся:

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

6.3. 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».

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

6.5. Научно-педагогических 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.

6.6. 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.

6.7. 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 6 месяцев;
- свыше 15 лет – в размере двух среднемесячных зарплат за последние 6 месяцев.

8. Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы профессорско-преподавательского состава Университета

8.1. 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 студентов, норматива стоимости оказания государственных услуг по подготовке специалистов с высшим образованием, иных нормативных актов, включающих условия формирования штатной численности ППС.

8.2. 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.

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

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

8.5. Помимо должностного оклада, работникам из числа ППС могут устанавливаться выплаты компенсационного (в соответствии с разделом 3 положения), а также стимулирующего характера (в соответствии с «Положение о порядке установления стимулирующих выплат»).

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

8.7. 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.

8.8. 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.

8.9. 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.

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

9. Особенности оплаты труда преподавателей среднего профессионального образования

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

9.2. 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.

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

9.4. 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.

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

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

9.7. 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 удлиненном 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.

9.8. 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.

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

9.10. 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.

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

9.12. 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.

9.13. 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 удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

10. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания иных категорий работников

10.1. 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.

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

10.3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) иных категорий работников устанавливаются в соответствии с Приложением № 3

10.4. 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.

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

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

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

11. Оплата труда работников военного учебного центра

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

11.2. 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.

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

11.4. 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.

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

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

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

12. Оплата труда работников, устроенных по совместительству

12.1. 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.

12.2. 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.

12.3. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

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

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

12.6. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные Положением о порядке установления стимулирующих надбавок (доплат) и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат), принятых Ученым советом Университета по согласованию с профкомом работников Университета, утвержденным ректором Университета.

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

13. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания научных сотрудников, научных работников, а также руководителей научных подразделений

13.1. К должностям научных сотрудников относятся должности главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника и младшего научного сотрудника.

К должностям научных работников относятся группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ № 305 н от 03.07.2008 г.

13.2. 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 хоздоговора на выполнение НИР, ОКР и иных работ, связанных с научными исследованиями), и наличия поступивших финансовых средств.

13.3. 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.

13.4. Размеры должностных окладов научных сотрудников Университета устанавливаются в соответствии с приложением № 4.

13.5. 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.

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

14. Сдельная оплата труда

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

14.2. 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.

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

14.3. Сдельные расценки утверждаются приказом ректора Университета.

14.4. 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».

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

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

Утверждаю
Ректор ФГБОУ ВО «ИРНИТУ»

_____ М.В.Корняков

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 должностей профессорско-преподавательского состава		
<i>1 квалификационный уровень</i>		
1	Ассистент; преподаватель	16921
<i>2 квалификационный уровень</i>		
1	Старший преподаватель	21131
2	Старший преподаватель, к.н.	28378
<i>3 квалификационный уровень</i>		
1	доцент	24529
2	доцент к.н.	36160
3	доцент д.н.	41001
4	доцент, имеющий ученое звание доцент, профессор	28386
5	доцент, к.н., имеющий ученое звание доцент, профес- сор	39420
6	доцент, д.н., имеющий ученое звание доцент, профес- сор	45733
<i>4 квалификационный уровень</i>		
1	профессор	30423

2	профессор, имеющий ученое звание доцент, профессор	31859
3	профессор к.н.	40027
4	профессор к.н., имеющий ученое звание доцент	42113
5	профессор к.н., имеющий ученое звание профессор	44495
6	профессор д.н.	48916
7	профессор д.н., имеющий ученое звание доцент	51055
8	профессор д.н., имеющий ученое звание профессор	53243
5 квалификационный уровень		
1	Заведующий кафедрой	45377
2	Заведующий кафедрой к.н.	53037
3	Заведующий кафедрой д.н.	58930
6 квалификационный уровень		
1	Декан факультета среднего профессионального образования	62466
2	Декан МРЦПК	54990
3	Директор филиала в г. Усолъе-Сибирское	54990
4	Директор института (при численности обучающихся)*:	
	до 500 человек	50412
	от 500 до 1000	68359
	свыше 1000	76609

Утверждаю
Ректор ФГБОУ ВО
«ИНИТУ»

_____М.В.Корняков

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	13010	180,69
2	Преподаватели, имеющие стаж работы по направлению профессиональной деятельности	14420	200,27
3	Преподаватели, имеющие по аттестации первую квалификационную категорию	15832	219,88
4	Преподаватели, имеющие по аттестации высшую квалификационную категорию	17267	239,81

Утверждаю
Ректор ФГБОУ ВО «ИРНИТУ»

_____М.В.Корняков

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников университета

Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни, должностные оклады для работников ФГБОУ ВО «ИРНИТУ», в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ (кроме должностей указанных в приложении 1,2,4)

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, рублей
1	1	12792
1	2	12798
2	1	12887
2	2	13024
2	3	13381
2	4	13970
2	5	14321
2	5	13835
3	1	13024
3	2	13846
3	3	14795
3	4	15027
4	1	16060
4	1	14648
4	2	16229
4	2	13151
4	2	14795
4	3	19013
4	3	17105
4	5	20073

Утверждаю
Ректор ФГБОУ ВО
«ИРНИТУ»

_____ М.В.Корняков

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников университета

**Размеры должностных окладов (ставок) научных работников ФГБОУ ВО
«ИРНИТУ»**

№ п/п	Наименование должностей /квалификационного уровня	Должностной оклад, рублей
Четвертая профессиональная квалификационная группа должностей научных сотрудников		
1 квалификационный уровень		
1	младший научный сотрудник; научный сотрудник	15424
2	младший научный сотрудник к.н.; научный сотрудник к.н.	17444
2 квалификационный уровень		
1	старший научный сотрудник	16283
2	старший научный сотрудник к.н.	18518
3	старший научный сотрудник д.н.	21554
3 квалификационный уровень		
1	ведущий научный сотрудник	17778
2	ведущий научный сотрудник к.н.	21646
3	ведущий научный сотрудник д.н.	25271

**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**
«__» _____ 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮ-
ЩИХ ВЫПЛАТ (ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЕМЛЕННОЙ ЧАСТЬЮ ПО-
ЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИ-
ТЕТА)**

«СОГЛАСОВАНО»

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


_____ **В.В. Пешков**
«__» _____ 2021г.

1. Общая часть

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом «Об образовании Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, 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 так же 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» (с изменениями и дополнениями), приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425 н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений», 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 принято настоящее Положение.

2. Источники выплат стимулирующего характера.

На выплаты стимулирующего характера направляются средства фонда оплаты труда, формируемые за счет средств субсидии на финансовое обеспечение

выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств, от приносящей доход деятельности.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. 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.

3.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть как длительные (на определенный срок), так и единовременные.

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

3.4. В университете устанавливаются следующие виды 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.

3.5. Размер выплаты стимулирующего характера (за исключением единовременных и установленных на срок менее одного года), сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

3.7. 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.

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

3.9. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и средств, от приносящей доход деятельности по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Университета по согласованию с профкомом работников Университета.

3.10. 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.

3.11. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников Университета к повышению уровня квалификации. К окладу применяются повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания, ученого звания и учёной степени.

3.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премии-

альные выплаты по итогам работы для всех категорий работников Университета устанавливаются с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

4.1. Работникам, занимающим должности научно-педагогических работников, выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения показателей результативности образовательной, научной и иных видов деятельности.

4.2. Порядок учета и оценки результатов образовательной, научной, иных видов деятельности научно-педагогических работников, а также порядок выплат стимулирующего характера определен «Регламентом управления системой эффективного контракта научно-педагогических работников», в соответствии с показателями эффективности работы.

4.3. Работникам, занимающим должности научно-педагогических работников, в том числе на условиях внешнего и внутреннего совместительства, устанавливаются выплаты стимулирующего характера по следующим основаниям.

4.3.1. 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.

4.3.2. Исполнение обязанностей заместителя директора института по научной и международной деятельности.

Порядок назначения, размер выплаты, и показатели эффективности работы, при исполнении обязанностей заместителя директора института по

научной и международной деятельности устанавливаются отдельным локальным актом.

3.1.3. За наличие ученого звания

За наличие квалификационной категории (почетного звания), установленной по результатам аттестации, с целью мотивации работников Университета, занимающих должности заведующий кафедрой, декан, директор института, выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата. Ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается работникам, вышеперечисленных должностей имеющим ученое звание «профессор», «доцент».

Размеры и срок выплаты утверждаются приказом (распоряжением) ректора на учебный год.

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

3.1.4. Стимулирующие выплаты за применение в работе иностранного языка

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.

3.2 Особенности установления стимулирующих выплат при выполнении НИР, НИОКР

В случае выполнения работником дополнительного объема работ, связанного с выполнением НИР (НИОКР), и состоящим в трудовых отношениях с Университетом, финансируемых как за счёт субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, целевой субсидии, так и государственных контрактов и хоздогово-

ров на выполнение НИОКР, ему может устанавливаться выплата стимулирующего характера (перечисленные в п. 3.4.) при выполнении дополнительного объема работ. Выплата устанавливается за счет финансовых средств, полученных Университетом на проведение конкретных НИР (НИОКР), в том числе за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение государственных работ, а также в рамках выполнения научно-исследовательских работ, выполняемых за счёт собственных средств Университета.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объём устанавливаются научным руководителем договора (темы, гранта и т.п.), в зависимости от сложности и объемов выполняемых работ.

Перечень документов, необходимый для оценки качества выполнения НИР (НИОКР) 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».

Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом по Университету. 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.

Сотрудникам, выполняющим НИР, НИОКР, устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим основаниям.

3.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы

Устанавливается при условии заключения государственного контракта, хозяйственного договора или в рамках выполнения научно-исследовательских

работ, выполняемых за счёт собственных средств Университета. Основанием для установления надбавки за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ является приказ ректора на выполнение НИОКР, с указанием ФИО исполнителей и руководителя проекта и их должности.

3.2.2. За качество работы и высокий профессионализм.

Надбавка устанавливается при условии качественного и своевременного выполнения работы в установленные сроки. Основанием для установления надбавки является подписанный и утвержденный заказчиком акт выполненных работ по этапу либо утверждённый научно-технический отчёт для работ, выполняемых за счёт собственных средств Университета.

3.2.3. За интенсивность труда при выполнении срочных работ.

Надбавка устанавливается при условии качественного и своевременного выполнении дополнительной работы, связанной с выполнением НИР (НИОКР).

Ответственность за установления размера выплаты стимулирующего характера при выполнении НИР (НИОКР), а также за обоснованность установления несет руководитель проект (темы).

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.п.), 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.

3.3. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ

Для работников Университета, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих могут быть установлены выплаты стимулирующего характера по следующим основаниям:

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

3.4. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Для всех категорий работников Университета могут быть установлены выплаты стимулирующего характера по следующим основаниям.

3.4.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде;

3.4.2. Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3.4.3. Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

3.4.4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Университета;

3.4.5. Качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и;

3.4.6. Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

3.4.7. 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;

3.4.8. Качественное выполнение порученной работы, связанных с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;

3.4.9. Интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся и работников;

3.4.10. Интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;

3.4.11. Интенсивность работы в обеспечения платных образовательных услуг;

3.4.12. Интенсивность работы по обеспечению иных платных услуг, оказываемых Университетом;

3.4.13. Интенсивность работы в содействии обеспечения иных платных услуг оказываемых Университетом.

3.4.10. За наличие почетного звания, нагрудного знака:

- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 25 %;
- «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»- 25 %;
- «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации» - 25 %;
- «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» -20%;
- «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»- 20%;
- «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» -20%;
- «Заслуженный работник геодезии и картографии Российской Федерации»- 15%;
- «Заслуженный юрист Российской Федерации»- 15 %;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»- 15 %;
- «Народный художник Российской Федерации» - 20 %;
- «Заслуженный художник Российской Федерации» - 15 %;
- «Отличник физической культуры и спорта» -15 %;
- «Отличник воздушного транспорта» -15 %
- «Почетный энергетик»- 15 %
- «Отличник разведки недр» -10%
- «Заслуженный профессор ИРНИТУ» -10%
- «Заслуженный профессор ИрГТУ»-10%

- «Почетный декан» -10 %
- Мастер спорта -10%

Вышеперечисленные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах от должностного оклада, установленного работнику с начислением районного коэффициента северной надбавки.

При наличии двух или более почетных званий РФ, стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

3.4.10. Материальная ответственность.

Надбавка работникам, заключившим с Университетом договор полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, устанавливается фиксированной суммой (с начислением районного коэффициента и северной надбавки в соответствии со следующими критериями:

Пределы 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

3.4.11. Выплата стимулирующего характера за выслугу лет медработникам и сотрудникам, относящимся к медицинским работникам в зависимости от общего количества лет непрерывной работы.

Устанавливаются к процентном отношении к должностному окладу, в следующих размерах (с начислением районного коэффициента и северной надбавки):

- за первые 3 года – 20 % должностного оклада;
- за последующие два года – 10% должностного оклада, но не более 30 %.

3.4.11. Работникам Университета могут быть назначены выплаты стимулирующего характера по иным основаниям, в целях поощрения работников Университета за выполненную работу, в том числе не входящей в круг основных

обязанностей работника. При назначении такой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или основания, направленные на улучшение Уставной деятельности вуза.

3.4.12. Работникам Университета может быть установлена премиальная выплата стимулирующего характера (далее премиальная выплата), по следующим основаниям:

- премиальная выплата по итогам работы Университета в целом;
- премиальные выплаты разового характера (далее разовые премиальные выплаты);

3.4.13. Источником премиальных выплат являются средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средства целевых субсидий и средств от приносящей доход деятельности.

3.4.14. Премиальные выплаты производятся только при наличии экономии фонда оплаты труда в Университете по вышеперечисленным источникам, в том числе за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда структурных подразделений.

3.4.15. Всем категориям работников, могут быть установлены премиальные выплаты по следующим основаниям:

- 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 деятельности структурных подразделений Университета.
- 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;

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- 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;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров;
- успешная и качественная работа в составе рабочих групп и комиссий сформированных в соответствии с приказами по университету.

3.4.16. Размеры премиальных выплат устанавливаются приказом ректора.

3.4.17. Основанием для выпуска приказа о назначении премиальной выплаты работнику является служебная записка с резолюцией ректора, в том числе подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников Университета.

3.4.18. Служебная записка визируется в УПБУ и А, на предмет наличия средств и передается в Отдел кадров для подготовки приказа о премировании.

Премияльные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

4.1. Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей выплаты может являться служебная записка с резолюцией ректора Университета, представленная руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному работнику или группе работников Университета 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 персоналом издает приказ о ее установлении.

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора в пределах имеющихся финансовых средств, направленных университетом на оплату труда работников 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.

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу, в абсолютных размерах, либо в виде персонального повышающего коэффициента к должностному окладу. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.