

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом ЗабГУ

_____ Г.Ю.Попова

« ____ » _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ЗабГУ _____ С.А. Иванов

« ____ » _____ 2015 г.

**Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО
«Забайкальский государственный университет»**

Чита 2015

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и соответствующих приказов Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение устанавливает единую систему оплаты труда работников ФГБОУ ВПО «Забайкальский государственный университет» (далее – Университет) и регулирует порядок и правила начисления и выплаты заработной платы. Положение распространяет свои действия на все структурные подразделения университета.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

1.5. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 в Университете вводится распределение должностей и профессий работников по профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного характера, а также условия и критерии выплат надбавок и премий стимулирующего характера, включаются в трудовой договор.

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

Система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждения, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также в соответствии с локальными нормативными документами Университета.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Базовый оклад по ПКГ – нижний уровень оклада по каждому квалификационному уровню в профессиональной квалификационной группе.

Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты – надбавки и доплаты, устанавливаемые локальными актами Университета в качестве поощрения работников за интенсивность и эффективность труда, высокие и качественные результаты работы.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Университета включает в себя должностные оклады и ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов и ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, рекомендуемых Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;
- настоящего Положения.

2.3. В Университете на календарный год, исходя из объема выделенных субсидий федерального бюджета и средств, поступающих от всех видов приносящей доход деятельности формируется единый фонд оплаты труда работников Университета (далее – ЕФОТ). Расходы из ЕФОТ могут осуществляться только в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

2.4. Университет в пределах, имеющегося у него ЕФОТ, самостоятельно определяет с учетом действующего законодательства размеры должностных окладов и ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер компенсационного характера и материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5. По всем квалификационным уровням ПКГ устанавливаются базовые оклады (ставки) заработной платы. Размеры базовых окладов и ставок заработной платы устанавливаются приказом ректора Университета на календарный год по соответствующим ПКГ с учетом планируемого объема ЕФОТ, норм действующего законодательства и требований к профессионально-квалификационному уровню группы должностей.

2.6. Размер оклада по конкретной должности определяется путем умножения базового оклада (ставки) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в которую входит данная должность, на величину соответствующего повышающего коэффициента. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. С учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также уровня их профессиональной подготовки и других факторов, влияющих на эффективность деятельности работников, им может быть установлен персональный повышающий коэффициент к базовому окладу.

2.7. Размеры повышающих коэффициентов для профессорско-преподавательского и научно-исследовательского состава в соответствии с действующим законодательством рассчитываются с учетом надбавок за ученые степени доктора и кандидата наук, за ученые звания – доцент и профессор.

2.8. Должности, включенные в ПКГ должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в разделах единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9. Состав должностей профессионально-квалификационных групп, которые могут быть использованы при формировании штатов Университета, а также размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) и должностные оклады по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются приказом ректора Университета на календарный год исходя из расчета средств планируемых на эти цели в ЕФОТ.

2.10. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Университета без привязки к конкретной должности, возможно установление приказом ректора Университета повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.11. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора Университета на календарный год исходя из расчета, учитывающего действующие должностные оклады по ПКГ профессорско-преподавательского состава и нормы учебной нагрузки.

2.12. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Под совместительством подразумевается 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 у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Продолжительность работы по совместительству работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленного из установленной продолжительности рабочей недели для соответствующей категории работников.

В соответствии со статьей 282 ТК РФ заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. В тоже время у одного и того же работодателя помимо основного трудового договора может быть заключен только один трудовой договор внутреннего совместительства.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процен-

тах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.2. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областях, Республике Бурятия, Республике Хакасия);
- 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.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством РФ.

Работодатель в течении календарного года 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.

3.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа администрации Университета в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются ежегодно приказом ректора Университета и не могут быть ниже предусмотренных трудо-

вым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по результатам работ.

4.2. Стимулирующие выплаты для поощрения работников Университета устанавливаются в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности, утвержденным Минобрнауки РФ. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются «Положением о выплатах стимулирующего характера в Университете», вводимом в действие приказом ректора.

4.3. Выплаты стимулирующего характера конкретным работникам производятся на основании приказа ректора Университета в пределах выделенных субсидий федерального бюджета на оплату труда, а также части средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых Университетом на оплату труда работников: проректоров, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам – по представлению проректоров; остальных работников, занятых в структурных подразделениях – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к базовому окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств ректор Университета может приостановить, уменьшить, либо отменить стимулирующие выплаты.

5. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад ректора, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

5.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

5.5. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, установлен Федеральным агентством по образованию приказом №812 от 10.07.2008г.

5.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, президента установлен Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.8. Для проректоров и главного бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы Университета, устанавливаемых Минобрнауки РФ.

5.9. Минобрнауки РФ может устанавливать ректору Университета выплаты стимулирующего характера.

5.10. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными Минобрнауки РФ, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных на эти цели. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Минобрнауки РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

6. Формирование штатного расписания Университета

6.1. Штатное расписание Университета формируется на календарный год исходя из планируемого ЕФОТ (единого фонда оплаты труда Университета) ежегодно утверждаемого ректором в соответствии с п.п. 9 и 10 настоящего Положения.

6.2. Численный и профессиональный состав работников Университета должен быть оптимальным для гарантированного выполнения его функций, установленных вышестоящей организацией – учредителем ВУЗа. На основании этого штатное расписание Университета должно формироваться только исходя из планируемого объема работ и потребности в трудовых ресурсах соответствующей компетентности с учетом ограничений со стороны имеющихся финансовых средств.

6.3. В Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административного, хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего персонала. Данные должности объединены в профессионально-квалификационные группы (ПКГ). Использование других должностей при формировании штатного расписания Университета не разрешается.

6.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета: институт, факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление, колледж, лицей, библиотека, центр и т. п. в соответствии со структурой и уставом Университета.

6.5. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой учреждения в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя. К профессорско-преподавательским относятся только должности, приведенные в соответствующей ПКГ.

6.6. Штатное расписание Университета утверждается на календарный год приказом ректора. Изменения штатного расписания в течение года по любому структурному подразделению Университета производится только на основании представления соответствующего руководителя с обоснованием потребности в данных изменениях в соответствии с п. 45 настоящего Положения.

7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

7.1. Работникам профессорско-преподавательского состава Университета в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми документами может быть поручено выполнение следующего максимального объема учебной нагрузки в год: до 900 часов по основной ставке плюс до 450 часов по совместительству плюс до 300 часов с почасовой оплатой труда.

7.2. Другим категориям сотрудников вуза, совмещающих преподавательскую работу, может быть поручено выполнение следующего максимального объема учебной нагрузки в год: до 450 часов по совместительству плюс до 300 часов с почасовой оплатой труда.

7.3. В случае если преподаватель или другой сотрудник вуза занимает по основной работе менее одной ставки, ему может быть дополнительно поручено ведение учебной нагрузки с почасовой оплатой труда в размере, определяемым исходя из объема свободного рабочего времени по сравнению с полной ставкой.

7.4. Педагогическая работа по внутреннему совместительству в университете оформляется только по одному трудовому договору и должна выполняться в свободное от основной работы время.

7.5. Педагогическая работа с почасовой оплатой труда, а также работа по совместительству по системе ДПО и ФПК, по согласованию с работодателем может выполняться в течение основного рабочего времени сотрудника вуза, но в свободное от другой преподавательской (учебной) работы время. При этом работодатель обязательно учитывает загруженность работника в основное рабочее время, в том числе по уже выполняемой преподавательской (учебной) работе.

7.6. В исключительных случаях, при дефиците сотрудников ППС для выполнения учебных планов кафедры штатным преподавателям вуза на основании их личного заявления в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ может быть поручено ведение дополнительной учебной нагрузки, превышающей максимальный объем, указанный в п.1 и п.2. Данная нагрузка может выполняться преподавателем в основное рабочее время за счет уплотнения той его части, которая отведена преподавателю на осуществление научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы, но не должна превышать указанный выше максимальный объем более чем на 300 часов в год.

8. Оплата вознаграждения по договорам гражданско-правового характера

8.1. Отношения на основе договоров гражданско-правового характера между Университетом и физическими лицами регулируются Гражданским Кодексом Российской Федерации. В этих случаях используется форма договора-подряда или договора о возмездном оказании услуг и предусматривается оплата полученного результата или выполненного объема работ и услуг.

8.2. Договор гражданско-правового характера определяет конкретный результат деятельности, за который выплачивается оговоренное условиями договора вознаграждение. Срок действия договора устанавливается по конечному результату выполнения работ. Разрешение споров по договору осуществляется в гражданско-правовом порядке.

8.3. В договоре обязательно указывается вид выполняемой работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается календарный план выполнения работы). Факт получения результата, выполнения работ или услуг подтверждается соответствующим актом, подписанным сторонами договора.

8.4. На основе гражданско-правовых договоров в Университете могут выполняться научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, технологические, внедренческие и ремонтные работы, учебно-методические, оформительские, редакционные, юри-

дические, консалтинговые и другие услуги и работы, не противоречащие основной деятельности и Уставу Университета.

8.5. Вознаграждения по договорам гражданско-правового характера являются объектом налогообложения, в соответствии с налоговым кодексом РФ. Вознаграждение, получаемое работниками, выполняющими на условиях договора гражданско-правового характера, не включается в среднюю зарплату, не учитывается при исчислении отпускных выплат и при оплате листка нетрудоспособности по основной штатной должности работника Университета. Лица, заключившие гражданско-правовой договор с Университетом, не могут направляться в командировку, связанную с выполнением указанного договора.