

Омск ГУ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

**Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования
«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. Ф.М. ДОСТОЕВСКОГО»**

Согласовано
Председатель профкома сотрудников
Омского государственного университета
им. Ф.М. Достоевского


В.Е. Шестакова
« » 2008 г.

Утверждаю
Ректор
Омского государственного университета
им. Ф.М. Достоевского


Г.И. Геринг
«31» 10 2008 г.

П о л о ж е н и е
об оплате труда работников
Омского государственного университета
им. Ф.М. Достоевского

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и на основании 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 которой 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», Примерного положения об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного приказом Федерального агентства по образованию (Рособразования) от 05.09.2008 № 1169, иных федеральных нормативных правовых актов, Устава Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского (в дальнейшем – ОмГУ, университет).

1.2. Положение об оплате труда работников Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского определяет порядок установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.3. Система оплаты труда в ОмГУ устанавливается настоящим Положением, коллективным договором между работниками университета и ОмГУ (в дальнейшем - коллективный договор), иными локальными нормативными правовыми актами университета. Оплата труда работника определяется трудовым договором между работником и университетом (работодателем).

1.4. Заработная плата работников ОмГУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. 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.

1.6. Для целей настоящего Положения используются следующие основные термины и определения:

1.6.1. **Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

1.6.2. **Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ)** – группы должностей работников университета, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. ПКГ состоят из квалификационных уровней. Их наименования, а также перечень должностей в конкретной ПКГ утверждаются Минздравсоцразвития России.

1.6.3. **Квалификационный уровень ПКГ** - группировка должностей отдельной ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6.4. **Базовый оклад** – минимальный размер оклада, фиксированный по соответствующим ПКГ и устанавливаемый ректором, за исполнение работниками данной

ПКГ трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета каких-либо выплат (компенсационных или стимулирующих).

1.6.5. **Повышающий коэффициент** – число (равное или более 1), умножаемое на базовый оклад с целью дифференциации окладов типовых должностей и характеризующее различные квалификационные уровни ПКГ, включая сложность трудовых функций, устанавливается ректором университета, исходя из уставных целей университета, анализа штатного расписания и утвержденного фонда оплаты труда.

1.6.6. **Оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Должностной оклад рассчитывается путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент.

1.6.7. **Ставка заработной платы** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за единицу времени (час, день) без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников ОмГУ включает в себя оклады (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников университета устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- е) иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения профсоюзной организации работников университета;
- и) настоящего Положения.

2.1.3. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами и не ниже уровня, установленного законодательством.

2.1.4. Размеры базовых окладов (ставок) работников устанавливаются ректором ОмГУ (в дальнейшем - ректор) по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.1.5. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются ректором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения базового размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.6. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются ректором.

2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание ОмГУ по квалификационным уровням ПКГ, на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при

занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности должны соответствовать уставным целям университета и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.8. 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 повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.1.9. Размер должностного оклада заместителей руководителей структурных подразделений университета устанавливается на 10-30% ниже соответствующего должностного оклада руководителя. Решение об установлении конкретного размера должностного оклада принимает ректор по предложению руководителя структурного подразделения с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.1.10. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в университете применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

2.2.3. В университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, применяемый в размерах и порядке, определенном законодательством РФ);

в) 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);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в размерах и порядке, определенных законодательством РФ;

д) иные выплаты, установленные законодательством.

2.2.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Коллективным договором на основе аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации, компенсации работникам не устанавливаются.

2.2.5. Компенсационные выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни устанавливаются в размерах, предусмотренных Коллективным договором, но не ниже размеров, определенных законодательством РФ.

2.2.6. Выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.2.7. В университете устанавливаются компенсационные выплаты за совмещение должности декана в размере 50% должностного оклада декана, за совмещение должности заведующего кафедрой - 25% должностного оклада заведующего кафедрой.

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

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. В целях поощрения работников университета за высокие показатели в труде, устанавливаемые с учетом его интенсивности, результативности и качества, а также повышения заинтересованности работников в росте квалификации, профессионального мастерства и профессиональной компетенции в университете устанавливаются стимулирующие выплаты.

2.3.2. Стимулирующими выплатами являются:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) иные выплаты, установленные законодательством и локальными нормативными правовыми актами университета.

2.3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают:

2.3.3.1. Доплаты за выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных трудовым договором между работником и университетом:

- а) за увеличение объема работ по вакантным ставкам и за расширение зон обслуживания;
- б) за увеличение объема учебной нагрузки;
- в) за выполнение дополнительной учебно-методической, научно-исследовательской, внеучебной, профориентационной, организационной, хозяйственной и иной работы.

2.3.3.2. Доплаты за напряженность и интенсивность работы:

- а) за работу с меньшей численностью персонала в структурных подразделениях;
- б) за интенсивность труда по должности (профессии);
- в) выполнение работ в ограниченные сроки и выполнение срочных заданий;
- г) работа с увеличенным контингентом студентов (аспирантов, слушателей);
- д) за увеличение объема обрабатываемой информации.

2.3.3.3. Надбавки за разработку, внедрение и использование новых технологий и оборудования.

2.3.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают:

2.3.4.1. Надбавки за квалификацию:

- а) за наличие ученой степени доктора или кандидата наук (в соответствии с законодательством);
- б) за замещение должности профессора или доцента (в соответствии с законодательством);
- в) за наличие ученого звания профессора или доцента. В университете устанавливаются стимулирующие надбавки за ученое звание:

- профессора в размере 20% должностного оклада профессора,
- доцента - 10% должностного оклада доцента.

Стимулирующая надбавка за наличие ученого звания устанавливается по одному из оснований.

г) работникам, имеющим государственные и отраслевые награды (в соответствии с коллективным договором);

д) персональные выплаты, устанавливаемые ректором индивидуально, за высокий профессионализм сотрудника;

е) за профессиональный стаж и стаж работы в университете;

ж) иные выплаты, установленные законодательством и локальными нормативными правовыми актами университета.

2.3.4.2. Надбавки за обеспечение бесперебойной, безотказной работы оборудования, коммуникаций и технологических процессов.

2.3.5. Премияльные выплаты по итогам работы с учетом значимости результатов административной, учебной, учебно-методической, научной и иной деятельности, связанной с предоставлением образовательных услуг, укреплением материально-технической и учебно-методической базы, имиджа университета и подразделений:

а) за достижение конкретных, значимых для университета результатов (выполнение особо важных поручений; получение наград, дипломов, патентов по итогам учебной, учебно-методической, научно-исследовательской работы и творческо-исполнительской деятельности; подготовка студентов, занявших призовые места на олимпиадах, конференциях и конкурсах различного уровня; лицензирование новых образовательных программ; проведение конференций и иных мероприятий и пр.);

б) за успешную защиту кандидатских и докторских диссертаций (соискателям, научным руководителям и консультантам); издание учебных, учебно-методических и научных работ; успешное выполнение работы по развитию учебно-методической базы, имиджа университета;

в) за рациональное использование и развитие материально-технической базы университета, применение ресурсосберегающих технологий.

2.3.6. Доплаты, надбавки и премияльные выплаты, их размеры, периодичность, источники, условия предоставления определяются локальными нормативными актами ОмГУ о стимулирующих выплатах и премировании работников университета, в том числе по структурным подразделениям, группам должностей и профессий, видам деятельности.

Локальные нормативные акты о стимулирующих выплатах и премировании утверждаются ректором.

2.3.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

2.3.8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться

а) на срок действия трудового договора (в том числе на неопределенный срок);

б) на определенный срок (календарный период, учебный год, семестр);

в) за выполненную работу (единовременные выплаты).

Выплаты, установленные на срок действия трудового договора или на определенный срок, начисляются работнику ежемесячно пропорционально отработанному времени.

2.3.9. Источниками выплат стимулирующего характера являются бюджетные ассигнования на оплату труда и средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах сметы и фактически имеющихся средств на оплату труда.

2.3.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора университета:

- а) проректорам, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным ректору, – непосредственно ректором;
- б) руководителям структурных подразделений (деканам факультетов, директорам институтов), главным специалистам и иным работникам, подчиненным проректорам, – по представлению проректоров;
- в) заведующим кафедрами – по представлению деканов факультетов (для общеуниверситетских кафедр – проректора по учебной работе);
- г) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях университета, – по представлению руководителей структурных подразделений.

Представления проректоров и руководителей структурных подразделений должны включать наименование, размер, период установления, основание выплаты со ссылкой на локальный нормативный правовой акт.

2.3.11. Премирование руководителей структурных подразделений университета осуществляется с учетом результатов деятельности возглавляемых ими подразделений в соответствии с целевыми показателями эффективности работы, установленными программой развития университета, финансовыми результатами и аккредитационными показателями.

2.3.12. Стимулирующие выплаты, установленные законодательством, вводятся, изменяются и отменяются с вступлением в силу соответствующего нормативно-правового акта.

Стимулирующие выплаты за увеличение объема работ и за расширение зон обслуживания могут быть отменены вместе с поручением о выполнении дополнительной работы после предупреждения работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размеры стимулирующих выплат, связанных с квалификационными характеристиками работника, подлежат пересмотру при изменении соответствующих показателей.

В случае неудовлетворительных результатов стимулирующие выплаты, зависящие от результатов деятельности работника, не устанавливаются.

III. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

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

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

Перечень должностей и профессий работников, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Рособразованием по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Должностной оклад ректору устанавливает учредитель (Рособразование) в трудовом договоре.

3.3. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы университета, установленными Рособразованием, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных Рособразованием на эти цели.

3.4. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Рособразованием в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора университета.

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

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

3.7. Для ректора, проректоров и главного бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Рособразованием.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание университета ежегодно утверждается ректором.

4.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом университета и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ОмГУ.

4.3. В университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

4.4. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой университета 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.

4.5. Почасовая оплата труда преподавателей применяется:

а) за работу, выполненную в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам преподавателей и других педагогических работников;

б) за работу с обучающимися сверх объема, установленного трудовым договором (индивидуальным планом);

в) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для работы в университете;

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством.

4.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ректором.

V. Заключительные положения

5.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться университетом на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г., объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с 1 декабря 2008 года.