

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

П Р И К А З

28.12.2024

№ 01.01-06/1100

Омск

О совершенствовании системы оплаты труда

В целях совершенствования системы оплаты труда, в соответствии со ст. 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Приказом Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. № 195 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "образование"», Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, письмом Минобрнауки России от 05.08.2024 № МН-18/1109-АО, решением ученого совета ОмГУ от 27.12.2024 №13, приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (Приложение № 1).

2. Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения работников высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» ввести в действие с 01.01.2025.

3. Признать утратившим силу приказ от 26.07.2019 № 01-06/420 «О совершенствовании системы оплаты труда работников ОмГУ».

4. Отделу по работе с персоналом обеспечить ознакомление с Положением вновь принимаемых работников до подписания ими трудового договора в порядке ст. ст. 22, 68 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5. Общему отделу обеспечить опубликование настоящего приказа на официальном сайте ОмГУ в разделе 2.5 «Иные локальные акты ОмГУ»; довести

настоящий приказ до упомянутых в нем должностных лиц; обеспечить ознакомление с Положением всех действующих работников ОмГУ.

6. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Ректор



С.В. Замятин

Принято решением ученого совета ОмГУ,
протокол № 13 от «27» декабря 2024»

Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (далее – Положение, ОмГУ, университет соответственно) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, с целью определения системы оплаты труда работников, руководителей ОмГУ.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников университета за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников. В случае противоречия между нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением применяются нормы, закрепленные в нормативных правовых актах Российской Федерации. В случае противоречия между коллективным договором и настоящим Положением применяются нормы,

закрепленные в коллективном договоре.

Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников университета формируется из Финансового обеспечения университета.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера, социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами о выплатах социального характера или коллективным договором.

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

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с нормативным правовым актом уполномоченного органа исполнительной власти Российской Федерации, регулирующем особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры, оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного приказом ректора в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

В ОмГУ возможны иные случаи использования почасовой и сдельной оплаты труда в соответствии с законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера),

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

9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда университета (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

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

11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

12. Системы оплаты труда работников университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы); государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

– Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного уполномоченным органом исполнительной власти Российской Федерации;

– Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного уполномоченным органом исполнительной власти Российской Федерации;

– Положения;

– единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

– отраслевого (межотраслевого) соглашения;

– мнения представительного органа работников.

13. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

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

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

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к образованию и обучению, опыту практической работы и особым условиям допуска к работе, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ). Размеры окладов (должностных окладов) работников из числа всех категорий персонала устанавливаются приказом (приказами) ректора, с учетом мнения представительного органа работников. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Соотношение должностей работников, предусмотренных штатным расписанием, с ПКГ и квалификационными уровнями соответствующих ПКГ устанавливается приказом ректора.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приказами университета о нормативах планирования и порядке расчета учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава по программам высшего и среднего образования.

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (в том числе всех видов работы работников из числа профессорско-преподавательского состава), предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Дополнительные выплаты за сам факт выполнения отдельных видов трудовых (должностных) обязанностей работника (в том числе отдельных видов работы работников из числа профессорско-преподавательского состава), которые входят в перечень трудовых (должностных) обязанностей работника в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, не устанавливаются.

14. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

15. В Положении и (или) ином локальном нормативном акте, устанавливающем размеры окладов (должностных окладов), предусматриваются конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

С учетом финансового обеспечения университета может производиться корректировка размеров окладов работников, предусмотренных Положением и (или) иным локальным нормативным актом, в сторону их повышения.

16. С учетом условий труда работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

17. Работникам университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

19. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

20. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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;

д) выплаты работникам, которым вверены оборудование и товарно-материальные ценности на сумму свыше 1 (одного) миллиона рублей;

е) иные выплаты (надбавки), обязательность осуществления которых предусмотрена законодательством, коллективным договором.

21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда и (или) в соответствии с коллективным договором.

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

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

22. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются районные коэффициенты.

23. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при выполнении 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.

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

24. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам университета устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

26. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

27. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

28. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

29. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

30. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже

предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

31. В целях поощрения работников университета за выполняемую работу работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты, установленные законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами.

32. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

33. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

34. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются ОмГУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

35. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами и приказами ректора.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

36. Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех работников по категориям устанавливаются локальными нормативными актами и (или) иными приказами, отражающими условия стимулирования, в том числе с учетом

представлений руководителей структурных подразделений с указанием доли вклада работников подразделения.

37. Премияльные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом достижения установленных показателей результативности ОмГУ по представлению руководителей структурных подразделений с указанием доли вклада сотрудников подразделения.

38. При осуществлении выплат стимулирующего характера для всех категорий работников университета рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия (отсутствие неснятых дисциплинарных взысканий).

39. Выплаты стимулирующего характера работникам из числа профессорско-преподавательского состава осуществляются на основании Положения об индивидуальном плане и системе учета учебной, научной и иной деятельности профессорско-преподавательского состава, Положения о порядке учета и стимулирования интенсивности и результативности труда заведующих кафедрами, деканов факультетов, а также Регламентов по учету выполнения показателей результативности деятельности сотрудников, по итогам оценки результативности за предыдущий учебный год. Размер ежемесячного фонда, направляемого на выплаты стимулирующего характера, устанавливается приказом ректора исходя из финансового состояния университета.

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

- в соответствии с Программой поддержки работников

профессорско-преподавательского состава молодым работникам до 35 лет в виде ежемесячной выплаты на основании локального нормативного акта;

– в соответствии с Программой поддержки работников профессорско-преподавательского состава вновь принятым работникам по основному месту работы (кандидат наук, доктор наук) в виде ежемесячной выплаты на основании локального нормативного акта;

41. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать работникам за высокий профессионализм, наличие государственных и отраслевых (ведомственных) наград, а также по иным основаниям, установленным коллективным договором и локальными нормативными актами университета.

42. Работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в университете. Для целей настоящего Положения не считается прерыванием стажа работы период, не превышающий 4 (четырёх) месяцев с даты увольнения до даты принятия на работу. Выплата является постоянной и выплачивается ежемесячно в следующем размере:

- при стаже от 25 до 40 лет – 5% должностного оклада работника;
- при стаже более 40 лет – 10% должностного оклада работника.

43. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом университета, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда университета, показателей результативности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

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

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

V. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

44. Условия оплаты труда ректора определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной Правительством

Российской Федерации.

45. Размер оклада ректора определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости университета, и указывается в трудовом договоре ректора либо в дополнительном соглашении к нему.

46. Оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора.

47. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

49. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения университета показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности университета и их руководителей.

50. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

51. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий труда.

52. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера университета и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), утвержденный Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

VI. Другие вопросы

53. Выплата материальной помощи ректору производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак ректора (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у ректора (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей ректора (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества ректора в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие ректора и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь ректора свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

54. В случае смерти ректора материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

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

56. Условия выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру университета и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом университета с учетом мнения представительного органа работников.

57. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру университета и работникам принимается ректором на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.