

Принято  
на заседании Ученого совета ФГБОУ ВПО «ИГУ»  
протокол от « 30 » января 2015 г. № 5

Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной организации  
сотрудников и преподавателей ФГБОУ ВПО «ИГУ»

Л. П. Бритых

30 января 2015 г.



Утверждаю  
Ректор ФГБОУ ВПО «ИГУ»  
А. В. Аргучинцев  
30 января 2015 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения**  
**высшего профессионального образования «Иркутский государственный**  
**университет»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет» (далее - Университет), включая установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера. Положение распространяется на все структурные подразделения Университета, включая филиалы.

1.2. Положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации.
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Положений Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда научных сотрудников и положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.
- Постановления Правительства РФ 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».
- Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07. 2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01. 2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 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».
- Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
- Приказа Федерального агентства по образованию от 17.11.2008 № 1600 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности».
- Устава Университета.

## 2. Основные термины и понятия

### 2.1. В целях настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

2.1.1. Минимальный (базовый) оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2.1.2. Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) и/или должности внутри ПКГ.

2.1.3. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из минимального (базового) оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

2.1.4. Специальная часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников, включающая в себя выплаты компенсационного характера, а также обязательные выплаты по основаниям, предусмотренным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

2.1.5. Базовая часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников, состоящая из должностного оклада и специальной части фонда оплаты труда.

2.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда – доля заработной платы работников, включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным в настоящем Положении, иных локальных правовых актах Университета, рассчитываемая индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваемая работнику только при наличии вышеуказанных оснований.

2.1.7. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

2.1.8. Нормы труда – это меры затрат и результатов труда для сотрудников Университета, которым соответствует размер должностного оклада.

2.1.9. Профессионально-квалификационная группа (ПКГ) – это группа профессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом сферы их деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления.

2.1.10. Квалификационный уровень – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

2.1.11. Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание составляется по установленной форме и содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

2.1.12. Профессорско-преподавательский состав (ППС) – работники, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента, а также иные должности в соответствии с локальными правовыми актами Университета.

2.1.13. Научные работники (НР) – работники, обладающие необходимой квалификацией и профессионально занимающиеся научной и (или) научно-технической деятельностью.

2.1.14. Административно-управленческий персонал (АУП) – работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию Университета.

2.1.15. Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС.

2.1.16. Младший обслуживающий персонал (МОП) – работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

### **3. Источники финансирования оплаты труда**

**3.1 Источниками финансирования оплаты труда работников Университета являются:**

3.1.1. Средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

3.1.2. Средства субсидии на иные цели.

3.1.3. Средства от приносящей доход деятельности, в т.ч. от оказания платных образовательных и иных услуг, выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в т.ч. добровольных пожертвований, средств от иной приносящей доход деятельности, доходы от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и другие в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

### **4. Фонд оплаты труда**

**4.1. Формирование фонда оплаты труда:**

4.1.1. Размеры минимальных (базовых) окладов, должностных окладов работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4.1.2. Минимальные (базовые) оклады, должностные оклады рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

4.1.3. Повышающий коэффициент к минимальным (базовым) окладам и должностным окладам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4.1.4. Повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу или должностному окладу может быть установлен на определенный период времени.

4.1.5. Решение об установлении повышающих коэффициентов и его размере принимается ректором Университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.1.6. Конкретные размеры базовой части заработной платы работников по типовым должностям и профессиям, включенным в штатное расписание Университета, с учетом отнесения указанных должностей и профессий к соответствующим квалификационным уровням в рамках предусмотренных ПКГ, устанавливаются Приложением к настоящему Положению, являющимся неотъемлемой частью последнего, а в дальнейшем — путем издания приказов ректора об утверждении штатного расписания Университета на соответствующий календарный период (календарный год, учебный год и др.).

4.1.7. Изменение размера базовой части заработной платы работников допускается без их согласия только в случаях его увеличения.

4.1.8. Увеличение размера базовой части заработной платы работников производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом штатного расписания Университета, тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих, должностям руководителей, специалистов и других служащих, а также исходя из отнесения профессии или должности указанного работника к соответствующему квалификационному уровню в рамках предусмотренных ПКГ:

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией;
- в случаях увеличения (индексации) объемов финансового обеспечения бюджетных ассигнований, выделяемых главным распорядителем бюджетных средств, выполняющим функции учредителя Университета, на оплату труда работников подведомственных учреждений;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Положением или принимаемыми в соответствии с ним иными локальными правовыми актами Университета.

4.1.9. Нормы часов педагогической (преподавательской работы) за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.10. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

4.1.11. 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, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.1.12. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год исходя из объема финансового обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.1.13. Фонд оплаты труда распределяется на базовую часть фонда оплаты труда (ФОТб) и стимулирующую часть (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

#### **4.2. Базовая часть фонда оплаты труда.**

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату ППС, АУП, УВП, МОП, прочего обслуживающего персонала и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТппс} + \text{ФОТнр} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп} + \text{ФОТпоп}, \text{ где:}$$

ФОТппс – фонд оплаты труда ППС;

ФОТнр – фонд оплат труда НР;

ФОТауп – фонд оплаты труда АУП;

ФОТувп – фонд оплаты труда УВП;

ФОТмоп – фонд оплаты труда МОП;

ФОТпоп – фонд оплаты труда прочего обслуживающего персонала.

Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады и специальную часть фонда оплаты труда и определяется по формуле:

$ФОТб = ДО + СЧ$ , где

ДО – должностные оклады;

СЧ – специальная часть фонда оплаты труда.

#### **4.3. Специальная часть фонда оплаты труда.**

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иным нормативно-правовыми актами Российской Федерации:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), в ночное время, выполнение сверхурочной работы, работы в выходные и в нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

#### **4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда.**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты по основаниям, предусмотренным настоящим Положением, и выплаты, предусмотренные отдельными правовыми актами Университета.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

### **5. Формирование штатного расписания**

5.1. Штатное расписание независимо от вида персонала включает все виды выплат, производимых работнику, зачисленному на штатную должность: должностной оклад, компенсационные выплаты, все виды обязательных доплат и надбавок, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Надбавки стимулирующего характера, установленные с ограничением срока выплаты, в штатное расписание не включаются.

5.3. Штатное расписание составляется на каждый календарный год и утверждается ректором по всем структурным подразделениям Университета.

5.4. В Университете предусматриваются должности научно-педагогического состава (ППС и НР), АУП, УВП, МОП, прочего обслуживающего персонала.

5.5. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета: филиал, институт, факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление, библиотека, вычислительный центр и т.п. в соответствии со структурой, утвержденной ректором Университета.

5.6. Штатная численность ППС определяется исходя из годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

5.7. Штатное расписание работников, содержащихся за счет средств федерального бюджета, составляется в пределах объема финансового обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

5.8. Штатное расписание работников, содержащихся за счет средств внебюджетных источников, составляется в пределах сметы доходов и расходов, утверждаемой ректором Университета на календарный год.

## **6. Порядок и условия оплаты труда работников**

6.1. Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.2. Оплата труда работников производится с учетом:

6.2.1. обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

6.2.2. формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

6.2.3. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Университета;

6.2.4. возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в местностях с особыми климатическими условиями) не ниже 60%;

6.2.5. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Университета;

6.2.6. обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.2.7. обеспечения повышения средней заработной платы преподавателей до уровня соотношения к средней заработной платы в Иркутской области, установленного Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597;

6.2.8. иных условий предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором Университета.

6.3. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

6.4. Размеры должностных окладов устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ 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 минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

6.5. Ректор Университета в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

6.6. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ.

Наименование должностей должны соответствовать уставным целям Университета и единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.7. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовой функций, выполнение которой предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

#### **6.8. Размеры должностных окладов работников:**

6.8.1. Работникам из числа ППС в соответствии с приложением №1.

В должностные оклады ППС включены надбавки за должности доцента, профессора и за книгоиздательскую деятельность.

6.8.2. Работникам АУП, УВП, МОП, прочего обслуживающего персонала в соответствии с приложениями № 2, 3, 4, 5, 6, 14, 15.

6.8.3. Работникам научно-исследовательских структурных подразделений в соответствии с приложением № 7.

6.8.4. Работникам научной библиотеки, библиотек филиалов и институтов, центра культуры и досуга в соответствии с приложением № 8.

6.8.5. Работникам редакционно-издательских отделов (центров), многотиражной газеты в соответствии с приложением № 9.

6.8.6. Работникам спортивно-оздоровительных комплекса, лагеря в соответствии с приложениями № 10, 11.

6.8.7. Работникам плавающего состава судов (оз.Байкал) в соответствии с приложением №12.

6.8.8. Работникам гражданской обороны в соответствии с приложением №13.

6.9. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений (кроме заместителей главного бухгалтера Университета).

6.10. Размеры ставок почасовой оплаты труда и срок их действия устанавливаются приказом ректора Университета.

Ставки почасовой оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств определяются методом их расчета исходя из размеров заработной платы ППС и средней учебной нагрузки.

Штатные работники из числа ППС могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством и допускается с разрешения работодателя.

6.11. При оплате труда за отдельные виды работ (ремонтно-строительные, столярные и т.п.) может применяться сдельный порядок оплаты труда в соответствии с положением о сдельной оплате труда отдельных видов работ, а также расценками оплаты труда отдельных видов работ, утверждаемыми ректором Университета.

6.12. В Университете может производиться оплата за выполненную работу в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера, предусмотренными Гражданским кодексом Российской Федерации. При этом договоры подряда и возмездного оказания услуг могут заключаться как с работниками Университета, независимо от категории персонала, так и со сторонними исполнителями работ (услуг) на выполнение любых видов работ (услуг), не противоречащих уставной деятельности Университета.

Гражданско-правовые договоры с работниками Университета могут заключаться, если выполнение соответствующих работ (оказание услуг) не входит в их трудовые обязанности.

6.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) исходя из ставки заработной платы, предусмотренной в штатном расписании работодателя, не может быть ниже



минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне, с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## **7. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера.**

7.1. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

7.3 Размер должностного оклада ректора Университета определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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

7.5. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

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

7.7. Ректору Университета выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа государственной власти, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

## **8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

8.2. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

8.2.1. районный коэффициент;

8.2.2. процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Компенсационные надбавки за работу в районах с особыми климатическими условиями устанавливаются работникам, зачисленным на штатные должности, включая совместителей.

8.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата труда в повышенном размере Работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31 декабря 2013 года аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должна сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда.

8.4. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 738н и от 17.12.2010 № 810н), работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

8.4.2. процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

8.4.3. выплаты за совмещение должностей (профессий);

8.4.4. выплаты за расширение зон обслуживания;

8.4.5. выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

8.4.6. выплаты за работу в ночное время;

8.4.7. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

8.5. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

8.6. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.7. За работу в ночное время работникам устанавливается доплата в размере 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) по представленному табелю учета рабочего времени.

8.8. Привлечение работников к сверхурочным работам оформляется приказом ректора Университета или иным должностным лицом, уполномоченным ректором Университета.

При повременной оплате труда сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере.

Если применяется суммированный учет рабочего времени, сверхурочными считаются часы работы сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В полуторократном размере оплачивается то количество сверхурочных часов, которое не превышает 2-х часов умноженных на количество рабочих дней в отчетном периоде. Остальные сверхурочные часы оплачиваются в двойном размере.

Не оплачиваются сверхурочные работы, выполненные работником по собственной инициативе, а также в период нахождения в командировке.

По желанию работника выполненная сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.9. Привлечение работников к работам в выходной и нерабочий праздничный день оформляется приказом ректора Университета или иным должностным лицом, уполномоченным ректором Университета.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в следующих размерах:

8.9.1. сельщикам – по двойным сдельным расценкам;

8.9.2. работникам, оплата труда которых производится исходя из должностного оклада – не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

## **9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

9.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств субсидии на иные цели и средств, полученных от оказания учреждением услуг (выполнения работ), предоставление которых осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности.

9.2. Условия и порядок назначения работникам обязательных выплат поощрительного характера определяется указами Президента Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации.

9.3. С целью повышения качества и результативности труда работников, а также достижения ключевых стратегических целей развития Университета в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 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» (с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 739н и от 17.09.2010 № 810н) работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

### **9.3.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:**

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе;
- за подготовку и издание учебников, монографий, учебных и методических пособий;
- за активную воспитательную работу;
- за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью университета;
- за установку и освоение нового лабораторного и научного оборудования;
- за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;
- за значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания;
- за активное участие в практической подготовке студентов, руководстве научно-исследовательской деятельностью студентов;
- за проведенные научные исследования по актуальным проблемам высшего образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов;
- за разработку и внедрение в учебный процесс учебных планов и программ, конкретных

предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, техники и технологии, плодотворную работу в учебно-методических советах;

- за развитие международного сотрудничества;
- за введение в гражданско-правовой оборот охраняемых служебных результатов интеллектуальной деятельности;
- за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;
- за применение иностранного языка в работе;
- за активное участие в подготовке подразделения к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества;
- за высокие результаты и успешное выполнение государственных контрактов, заданий и тематических планов научно-исследовательских работ;
- за высокие результаты и успешное выполнение фундаментальных исследований;
- за высокие результаты и успешное выполнение федеральных целевых, ведомственных и региональных научно-технических и инновационных программ;
- за высокие результаты и успешное выполнение научно-исследовательских работ;
- за высокие результаты и успешное выполнение программы стратегического развития университета;
- за высокие результаты и успешное выполнение международных научных программ, проектов, грантов;
- за количество инициируемых исследований (не менее 2 выполняемых научных проектов в течение 1 года);
- за количество полученных патентов, лицензий на право использования изобретений, свидетельств о регистрации баз данных и программ по результатам научной и научно-технической деятельности (не менее 2 в год);
- за публикацию монографий;
- за публикацию научных статей в рейтинговых журналах;
- за экспонаты, представленные на международных и российских научно-технических и инновационных выставках;
- за выполнение особо важных, сложных и срочных работ;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- за основные результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;
- за присуждение наград, премий, дипломов, благодарностей, почетных грамот и высокие достижения.

### **9.3.2. Надбавки за качество выполняемых работ:**

- за досрочное и качественное выполнение задания, поручения;
- за выполнение важных и срочных работ;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за высокую исполнительскую дисциплину и ответственность;
- за предоставление качественных отчетов, проектов, смет, сведений и др.;
- за безаварийную работу.

### **9.3.3. Премирование работников.**

В целях поощрения работников в системе оплаты труда Университета может предусматриваться выплата премии по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников Университета в соответствующем периоде.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников может производиться:

- по итогам работы за год;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам приемной кампании на новый учебный год;

- по представлению вышестоящей организации;
- за особые заслуги перед университетом;
- за продолжительную и безупречную работу;
- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с юбилейными датами университета и его структурных подразделений;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности университета.

9.4. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок, без срока ограничения и одновременно.

9.5. Выплаты стимулирующего характера, их размер и срок действия устанавливаются работникам приказом ректора Университета с обязательным указанием источника финансирования.

9.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются на основании оценки результатов работы, производимой в соответствии с критериями оценки эффективности труда, измеряемых качественными и количественными показателями.

9.7. Критерии оценки эффективности труда работников из числа ППС и конкретные размеры стимулирующих выплат за достигнутые результаты их работы определяются локальным правовым актом, принимаемым Ученым советом Университета по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Критерии оценки эффективности труда работников, не относящихся к числу ППС, и конкретные размеры стимулирующих выплат за достигнутые результаты их работы утверждаются приказом ректора Университета по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.8. Основанием для установления работникам выплат стимулирующего характера являются представления руководителей структурных подразделений, согласованные уполномоченным проректором и начальником финансово-экономического управления.

9.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

9.10. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор Университета вправе уменьшить, приостановить или отменить стимулирующие выплаты.

9.11. Выплаты стимулирующего характера отменяются или уменьшаются при неудовлетворительном качестве работы, нарушении сроков её выполнения, а также за:

- совершение работником дисциплинарного проступка и привлечение его к дисциплинарной ответственности;
- невыполнение преподавателями учебного плана;
- причинение работником университету материального ущерба;
- совершение работником прогула и появление на работе в нетрезвом состоянии, нарушение противопожарных правил и правил техники безопасности;
- иное невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей работником.

## **10. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. Размеры окладов по должностям АУП, УВП, МОП, прочих специалистов и служащих, а также профессий рабочих, содержащихся в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников, но не включенных в профессионально-квалификационные группы, устанавливаются ректором Университета самостоятельно применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников.

10.2. Работникам, у которых образование ниже, чем требуется для занятия должности, при условии выполнения ими требуемых должностных обязанностей на основании аттестации, в порядке исключения может быть установлен тот же должностной оклад, что и работнику с необходимым уровнем образования.

10.3. Из фонда оплаты труда Университета работникам может быть оказана материальная помощь.

Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются локальными правовыми актами Университета.

### **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящее Положение принимается Ученым советом ФГБОУ ВПО «ИГУ» с учетом мнения первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей ФГБОУ ВПО «ИГУ», утверждается ректором Университета.

11.2. В связи с индексацией заработной платы, изменениями в трудовом законодательстве Российской Федерации Положение может пересматриваться и дополняться. Изменения и дополнения к Положению принимаются Ученым Советом ФГБОУ ВПО «ИГУ» с учетом мнения первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей ФГБОУ ВПО «ИГУ», утверждаются и вводятся в действие приказом ректора Университета.

11.3. Настоящее Положение действует без ограничения срока, до принятия нового Положения.