

## Приложение № 3

к коллективному договору по регулированию  
социально-трудовых отношений на 2016-2018 г.г.

### Положение об оплате труда работников ОмГПУ

#### І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ОмГПУ (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также нормативными правовыми актами Минздравсоцразвития РФ, Минобрнауки РФ, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Целью настоящего Положения является определение систем оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет» (далее - ОмГПУ, Университет) устанавливаемых и изменяемых с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- примерных положений об оплате труда работников федеральных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых от-

ношений в порядке, установленном ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

- мнения представительного органа работников.

1.3. Настоящее Положение предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. Настоящее Положение не может содержать минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренные примерными положениями об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемыми федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета.

1.4. В период действия коллективного договора в Положение об оплате труда работников ОмГПУ могут вноситься изменения и дополнения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации приказом ректора ОмГПУ, изданным с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Установление заработной платы**

2.1.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в ОмГПУ системами оплаты труда.

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

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

### **2.2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

2.2.1. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного

органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

2.2.2. Заработная плата выплачивается работнику посредством перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, трудовым договором.

2.2.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем 2 раза в месяц в дни, установленные п. 3.11. коллективного договора.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

### **2.3. Ограничение удержаний из заработной платы**

2.3.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 137 Трудового кодекса РФ) и иными федеральными законами.

2.3.2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- 1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- 2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- 3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса РФ) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса РФ);
- 4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса РФ.

В случаях, предусмотренных подпунктами 2, 3 и 4 настоящего пункта, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

2.3.3. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном

применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса РФ) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

#### **2.4. Ограничение размера удержаний из заработной платы**

2.4.1. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником сохраняется 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящим подпунктом, не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

2.4.2. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации не обращается взыскание.

#### **2.5. Исчисление средней заработной платы**

2.5.1. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления.

2.5.2. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в ОмГПУ независимо от источников этих выплат.

2.5.3. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

2.5.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также для выплаты компен-

сации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

## **2.6. Сроки расчета при увольнении**

2.6.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.6.2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в подп. 2.6.1. срок выплатить не оспариваемую им сумму.

## **2.7. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника**

2.7.1. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

2.7.2. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

## **2.8. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику**

2.8.1. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2.8.3. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

## **2.9. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей**

2.9.1. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

2.9.2. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

2.9.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

### **III. Общие положения системы оплаты труда в ОмГПУ**

#### **3.1. Порядок установления систем оплаты труда**

3.1.1. Системы оплаты труда работников ОмГПУ устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 Трудового кодекса РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.1.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), 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 настоящим Положением.

#### **3.2. Порядок формирования фонда оплаты труда ОмГПУ**

3.2.1. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (средства учреждения).

3.2.2. Университет в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Университета, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат.

Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (средства учреждения).

#### **3.3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы**

3.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются

с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда путем умножения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ (далее - оклады по соответствующим ПКГ) на повышающий коэффициент, установленный для профессий рабочих и (или) должностей служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее - повышающий коэффициент) (приложение № 1 к настоящему положению об оплате труда работников ОмГПУ).

Размер повышающего коэффициента к окладу по соответствующей ПКГ устанавливается единый для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников ОмГПУ.

Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 5- 20% ниже оклада соответствующего руководителя.

Должностной оклад заместителя главного бухгалтера устанавливается на уровне заместителя начальника управления Университета (за исключением филиалов).

3.3.2. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

#### **3.4. Компенсационные выплаты**

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

3.4.2. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

✓ **на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:**

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными

и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в размере 4 процента от должностного оклада работника.

Работодатель обязуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

✓ **на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты);**

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

✓ **в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

**- при выполнении работ различной квалификации;**

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

**- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;**

В указанных случаях работнику производится доплата.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - проректора, декана, заместителя декана, заведующего кафедрой, начальника управления, начальника отдела, устанавливается при условии, если срок отсутствия основного работника составляет более 10 рабочих дней.

Размер доплаты при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (кроме декана, заместителя декана, заведующего кафедрой) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере должностного оклада отсутствующего работника.



Размер доплаты при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника - декана, заместителя декана, заведующего кафедрой, устанавливается в размере соответствующей доплаты за исполнение обязанностей отсутствующего работника.

**- при сверхурочной работе;**

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором.

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

**- при работе в выходные или нерабочие праздничные дни;**

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекаемым к работе в указанные дни, в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

**- при работе в ночное время;**

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый отработанный час в период с 22-00 часов до 6-00 часов в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы), сотрудникам, работающим по сменному графику.

✓ **за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами**

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

### 3.5. Стимулирующие выплаты

3.5.1. В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

#### стимулирующие доплаты и надбавки:

- ✓ за интенсивность и высокие результаты работы
- ✓ за качество выполняемых работ
- ✓ надбавка за наличие почетных званий:
  - «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный» - в сумме 1 200 рублей;
  - в наименовании которых, содержится слово «Народный» - в сумме 1 500 рублей;
  - за звание действительного члена академий наук Российской Федерации, имеющих государственный статус - в сумме 3 000 рублей;
  - за звание члена-корреспондента академий наук Российской Федерации, имеющих государственный статус - в сумме 2 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из наибольших оснований.

- ✓ надбавка за исполнение обязанностей ответственного секретаря приемной комиссии – в сумме 28 000 рублей;
- ✓ надбавка за исполнение обязанностей директора института – в сумме 15 000 рублей;
- ✓ надбавка работникам, заключившим с Университетом договор о полной материальной ответственности:
  - при наличии товарно-материальных ценностей, находящихся на ответственном учете у материально-ответственного лица на сумму:
    - до 100 000 рублей - стимулирующая надбавка не назначается;
    - от 100 000 до 500 000 рублей - в размере 3% от должностного оклада;
    - от 500 000 до 1 000 000 рублей - в размере 6% от должностного оклада;
    - от 1 000 000 до 1 500 000 рублей - в размере 9% от должностного оклада;
    - свыше 1 500 000 рублей - в размере 12% от должностного оклада;
  - работающим на кассовых аппаратах с денежными средствами – в размере от 3 % до 12 % должностного оклада.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера - стимулирующих доплат и надбавок - для всех категорий работников ОмГПУ устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

#### премии по итогам работы

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) вы-

плачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении особо важных работ и срочных работ;
- интенсивность и напряженность работы.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода, за который назначена премия, работник утрачивает право на получение премии по итогам работы за соответствующий период.

Премия по итогам работы выплачивается единовременно.

Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.5.2. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3.5.3. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

3.5.4. Выплаты стимулирующего характера назначаются приказом ректора Университета в пределах фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (средства учреждения), направленных учреждением на оплату труда работников в следующем порядке:

- проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, непосредственно подчиненных ректору, – единолично ректором;
- руководителей структурных подразделений Университета, подчиненных проректорам - по представлению проректоров.
- работников структурных подразделений Университета, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений, согласованному с курирующим проректором.

Основанием для издания приказа ректора об установлении (назначении) стимулирующей выплаты работнику является служебная записка соответствующего должностного лица с визой управления финансов и контроля и распорядительной резолюцией ректора.

При установлении стимулирующей доплаты/надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ в служебной записке в обязательном порядке указы-

ваются причины и конкретные показатели для назначения/установления стимулирующей надбавки конкретному работнику.

3.5.5. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

#### **IV. Система оплаты труда отдельных категорий работников**

##### **4.1. Категории работников**

В штатное расписание Университета включены в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678:

- должности педагогических работников:

- должности педагогических работников отнесенных к профессорско-преподавательскому составу;
- должности иных педагогических работников;

- должности руководителей;

- должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей.

Кроме того, в штатном расписании Университета наряду с вышеуказанными должностями, предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

##### **4.2. Особенности оплаты труда педагогических работников Университета**

4.2.1. В соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2.2. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

### **4.3. Система оплаты труда педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу**

Оплата труда работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу состоит из следующих составных частей:

1) размер должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда;

2) обязательные стимулирующие доплаты:

✓ доплата за заведование кафедрой:

- при условии штатной численности профессорско-преподавательского состава кафедры менее 10 ставок – в сумме 5 000 рублей;

- при условии штатной численности профессорско-преподавательского состава кафедры более 10 ставок – в сумме 6 500 рублей;

✓ доплата за исполнение обязанностей декана:

- при наличии приведенного контингента студентов до 300 человек – в сумме 10 000 рублей;

- при наличии приведенного контингента студентов от 301 человека – в сумме 15 000 рублей;

✓ доплата за исполнение обязанностей заместителя декана – в сумме 5 000 рублей.

3) стимулирующие надбавки:

✓ надбавка за исполнение обязанностей ответственного секретаря приемной комиссии;

✓ надбавка за исполнение обязанностей директора института;

✓ надбавка за наличие почетных званий;

✓ надбавка работникам, заключившим с Университетом договор о полной материальной ответственности устанавливаются в порядке п.3.5. настоящего Положения при наличии соответствующего основания;

✓ единовременная стимулирующая выплата в размере 20 процентов к должностному окладу устанавливается при подготовке педагогическим работником инновационных методических разработок по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, в случае утверждения новых федеральных государственных образовательных стандартов.

Размеры и условия осуществления выплат иных стимулирующих надбавок для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, устанавливаются в соответствии с Порядком оценки эффективности работы профессорско-преподавательского состава ОмГПУ (приложение № 2 к настоящему Положению).

4) компенсационные выплаты устанавливаются в порядке установленном п.3.4. настоящего Положения при наличии соответствующего основания.

5) премии по итогам работы назначаются и выплачиваются в порядке установленном п.3.5. настоящего Положения при наличии соответствующего основания.

#### 4.4. Система оплаты труда иных педагогических работников

4.4.1. Оплата труда иных педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования состоит из следующих составных частей:

1) размер ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа;

2) стимулирующие надбавки:

✓ за педагогический стаж

- за стаж педагогической работы до 5 лет – 10% от тарифной ставки заработной платы;

- за стаж педагогической работы от 6 до 14 лет – 20% от тарифной ставки заработной платы;

- за стаж педагогической работы от 15 до 20 лет – 30% от тарифной ставки заработной платы;

✓ за квалификационную категорию

- без квалификационной категории – 10% от тарифной ставки заработной платы;

- вторая квалификационная категория – 15% от тарифной ставки заработной платы;

- первая квалификационная категория – 20% от тарифной ставки заработной платы;

- высшая квалификационная категория – 25% от тарифной ставки заработной платы;

✓ надбавка за наличие почетных званий;

✓ надбавка работникам, заключившим с Университетом договор о полной материальной ответственности

устанавливаются в порядке, установленном в п.3.5. настоящего Положения при наличии соответствующего основания;

✓ единовременная стимулирующая выплата в размере 20 процентов к должностному окладу устанавливается при подготовке педагогическим работником инновационных методических разработок по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, в случае утверждения новых федеральных государственных образовательных стандартов.

3) компенсационные выплаты

✓ за выполнение обязанностей куратора учебной группы;

✓ за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими при колледже;

✓ за руководство предметными (цикловыми) комиссиями

устанавливаются в порядке, установленном в п.3.4. настоящего Положения при наличии соответствующего основания.

4) премии по итогам работы назначаются и выплачиваются в порядке, установленном п.3.5. настоящего Положения при наличии соответствующего основания.

4.4.2. Оплата труда иных педагогических работников, реализующих программы общего образования состоит из следующих составных частей:

1) размер ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю);

2) стимулирующие надбавки

✓ за педагогический стаж

- за стаж педагогической работы до 5 лет – 10% от тарифной ставки заработной платы; - за стаж педагогической работы от 6 до 14 лет – 20% от тарифной ставки заработной платы;

- за стаж педагогической работы от 15 до 20 лет – 30% от тарифной ставки заработной платы;

- за стаж педагогической работы от 15 до 20 лет – 30% от тарифной ставки заработной платы;

- за стаж педагогической работы от 21 года – 40% от тарифной ставки заработной платы;

✓ за квалификационную категорию

- без квалификационной категории – 10% от тарифной ставки заработной платы;

- вторая квалификационная категория – 15% от тарифной ставки заработной платы;

- первая квалификационная категория – 20% от тарифной ставки заработной платы;

- высшая квалификационная категория – 25% от тарифной ставки заработной платы;

✓ за реализацию инновационных программ «Лицей»

- 15 % от тарифной ставки заработной платы;

✓ надбавка за наличие почетных званий

✓ надбавка работникам, заключившим с Университетом договор о полной материальной ответственности

устанавливаются в порядке, установленном в п.3.5. настоящего Положения при наличии соответствующего основания.

✓ единовременная стимулирующая выплата в размере 20 процентов к должностному окладу устанавливается при подготовке педагогическим работником инновационных методических разработок по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов, в случае утверждения новых федеральных государственных образовательных стандартов.

3) компенсационные выплаты

- ✓ за выполнение обязанностей классного руководителя;
- ✓ за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими при лицее;
- ✓ за проверку письменных работ

10% от учебной нагрузки учителя по предметам русский язык, математика, иностранные языки; устанавливаются в порядке установленном в п.3.4. настоящего Положения при наличии соответствующего основания.

4) премии по итогам работы назначаются и выплачиваются в порядке, установленном в п.3.5. настоящего Положения при наличии соответствующего основания.

#### **4.5. Система оплаты руководителя (ректора), заместителей руководителя (проректоров), главного бухгалтера**

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

4.5.2. Должностной оклад ректора, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Университета, в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителей, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения.

4.5.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора, установленного учредителем. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором.

4.5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору, проректору, главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.5.5. Министерство образования и науки Российской Федерации может устанавливать ректору выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера ректору производятся с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации, за счет средств субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета, централизованных Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с действующим порядком.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат ректору ежегодно устанавливаются Министерством образования и науки Российской Федерации в дополнительном соглашении к трудовому договору.

#### **4.6. Система оплаты труда иных работников, осуществляющих вспомогательные функции**

Оплата труда работников ОмГПУ (должности инженерно-технических, административно-



хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников), осуществляющих вспомогательные функции, состоит из следующих составных частей:

- 1) размер должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда;
- 2) компенсационные выплаты устанавливаются в порядке, установленном в п.3.4. настоящего Положения при наличии соответствующего основания.
- 3) стимулирующие надбавки устанавливаются в порядке, установленном в п.3.5. настоящего Положения при наличии соответствующего основания.
- 4) премии по итогам работы назначаются и выплачиваются в порядке, установленном в п.3.5. настоящего Положения при наличии соответствующего основания.

#### **4.7. Система оплаты труда в филиале ОмГПУ в г. Таре**

4.7.1. Оплата труда работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу филиала ОмГПУ в г. Таре определяется в порядке, установленном в п.4.3. настоящего Положения.

4.7.2. Оплата труда работников филиала ОмГПУ в г. Таре, осуществляющих вспомогательные функции, определяется в порядке, установленном в п. 4.6. настоящего Положения.

4.7.3. Выплата заработной платы и прочих выплат (материальная помощь, выплата к юбилейным датам всем категориям работников филиала ОмГПУ в г. Таре осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, настоящим Положением, трудовым договором работника в пределах фонда оплаты труда филиала ОмГПУ в г. Таре.

### **V. Прочие выплаты из фонда оплаты труда**

5.1. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора ОмГПУ.

5.2. Из фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности работникам университета может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается по приказу ректора Университета на основании письменного заявления работника. Материальная помощь может быть оказана в связи со смертью близких родственников, с болезнью и необходимостью длительного лечения, при тяжелом материальном положении работника, по другим уважительным причинам.

5.3. Из фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности работникам университета могут производиться выплаты к юбилейным датам: 50-летию, 55-летию для женщин, 60-летию для мужчин.

5.4. При расторжении трудового договора с работником по основаниям п.1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (соглашение сторон) работодатель вправе в соответствии с частью 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда за

счет средств от приносящей доход деятельности произвести выплату выходного пособия в сумме 3-х размеров среднего заработка работника. Стороны трудового договора могут согласовать не только размер компенсации, но и срок ее выплаты.

#### 5.5. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера.

Как одна из форм оплаты труда в Университете используется оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться с физическими лицами, как состоящими, так и не состоящими в штате Университета. Договоры могут заключаться с работниками Университета независимо от категории персонала.

Используется форма договора о возмездном оказании услуг, утвержденная приказом ректора.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой работником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, условия выплаты.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие Уставу Университета.