

Положение

об оплате труда работников ГОУ ВПО «Таганрогский государственный педагогический институт»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГОУ ВПО «Таганрогский государственный педагогический институт» (далее - Положение) разработано на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда 34 работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГОУ ВПО «Таганрогский государственный педагогический институт» (далее институт).

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

1.4. Заработная плата работников института (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами института, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Введение в институте новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Система оплаты труда в институте устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников института включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников института устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета работников института.

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

2.1.4. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором института по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором института 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.

2.1.7. Ректор института на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание института по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

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

2.2. Компенсационные выплаты

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

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2.3. В институте устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

- выплаты за работу в 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);

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

2.2.5. Ректор института совместно с аттестационной комиссией проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. В целях поощрения работников в институте устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда, утвержденным Рособразованием (Приложение к приказу Рособразования № ___ от «__» _____ 2008г.):

- Профессорско-преподавательскому составу, занимающему в вузах должности: профессора, доцента;
- За наличие ученой степени: кандидата наук, доктора наук;
- За высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения института;
- За досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;
- За стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью института;
- За качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;
- За особые заслуги работника в области образования, науки, культуры, здравоохранения, физкультуры и спорта;
- 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 достижения студентами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- За стабильность и повышение качества обучения;

- За подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- За участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж института;
- За высокий уровень исполнительской дисциплины;
- За достижение высоких результатов в воспитательной работе;
- За авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности.

2.3.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора института в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников института, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных институтом на оплату труда работников:

заместителей ректора (проректоров), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;

руководителей структурных подразделений института (деканов), главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам по их представлению;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях института – по представлению руководителей структурных подразделений.

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

2.3.5. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3. Условия оплаты труда ректора института, проректоров и главного бухгалтера.

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

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для

ректора института, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.5. Федеральное агентство по образованию устанавливает ректору института выплаты стимулирующего характера.

3.6. Для ректора института, проректоров и главного бухгалтера установлены следующие виды надбавок и стимулирующих выплат:

- Ректору института за ученое звание профессора;
- За знаки отличия в сфере образования;
- За сложность, напряженность и специальный режим работы для ректора;
- За выполнение важных и особо важных работ;
- За сложность и напряженность работы;
- За высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения института;
- За досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;
- За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж института.

3.7. Проректорам института и главному бухгалтеру размеры и виды стимулирующих выплат и надбавок устанавливаются ректором института.

4. Другие вопросы оплаты труда.

4.1. Штатное расписание института ежегодно утверждается ректором.

4.2. Штатное расписание института включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

4.3. В институте предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны.

4.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения: филиал, факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление, библиотека, вычислительный центр и т. д. в соответствии с уставом института.

4.5. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой института в зависимости от годовой учебной нагрузки, с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

4.6. К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.