

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ
И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
сотрудников

_____ А.А. Ильин

«__» _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

_____ В.М. Рулевский

«__» _____ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказами Минобрнауки России от 14 марта 2024 г. №195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», от 14 марта 2024 г. №194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», от 1 февраля 2021 г. № 73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», от 1 февраля 2021 г. № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», Уставом Университета.

2. Положение определяет порядок оплаты труда работников Университета за счет средств

субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - Финансовое обеспечение), установления размеров окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной ставок, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

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

Фонд оплаты труда работников формируется из Финансового обеспечения Университета при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности.

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

4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным приказом ректора в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходных и нерабочих праздничных дней, доплата за совмещение профессий (должностей).

6. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения Университета, включая обособленные.

7. Положение является приложением к Коллективному договору, заключенному между администрацией и профсоюзной организацией.

8. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в порядке установленным Коллективным договором.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Университета

9. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (с изменениями);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (с изменениями);
- Положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- отраслевого соглашения;
- мнения профсоюзной организации работников университета;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзной организации работников университета или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

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

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

Размеры окладов, ставок заработной платы работников университета устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в приложении 1 к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями).

11. Оклады работников Университета устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей работников и профессий рабочих к следующим ПКГ:

1) профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. N 217н;

2) профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 г. N 305н;

3) профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. N 247н;

4) профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н;

5) профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. N 216н;

6) профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 г. N 570;

7) профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007 г. N 526;

8) профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 27 мая 2008 г. N 242н;

9) профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 18 июля 2008 г. N 342н;

10) профессиональные квалификационные группы должностей работников телевидения (радиовещания), утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 18 июля 2008 г. N 341н;

11) профессиональные квалификационные группы должностей работников военизированной и сторожевой охраны, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 21 мая 2008 г. N 235н;

12) профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 27 февраля 2012 г. N 165н и других.

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни по должностям, не предусмотренным нормативными документами, перечисленными выше, устанавливаются согласно приложению № 2 к Положению.

12. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

13. С учетом условий труда работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 Положения.

14. Работникам Университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

16. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

17. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Университета устанавливаются:

- а) районные коэффициенты;
- б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

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

Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом статей 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. 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) устанавливаются:

- а) При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по выполнению обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, входящая в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

б) Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

в) Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом учитываются оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

19. 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 постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 (с изменениями и дополнениями).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним.

21. Университет в пределах фонда оплаты труда работников самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера без ограничения их максимальными значениями. Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям.

22. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников университета устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

24. Наименования стимулирующих выплат:

- а) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:
 - за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности;

- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы, не связанного с основными обязанностями работника;
- за осуществление образовательной деятельности НПП кафедр, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки;
- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы, связанного с руководством группами проектного обучения (ГПО);
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;
- за интенсивность работы по привлечению абитуриентов;
- за интенсивность труда при выполнении НИР;
- научно-педагогическим работникам за высокие результаты работы (защиту диссертации, подготовку научных кадров, публикацию монографий, статей в журналах ВАК, получение патентов и свидетельств, выполнение иных общеуниверситетских показателей и индикаторов работы);
- за участие в экспертной деятельности;
- за наставничество;
- за научное руководство;
- за привлечение финансирования;
- за период адаптации к профессиональной деятельности;
- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- за выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности университета;
- за высокие результаты, показанные в общественных смотрах, конкурсах, соревнованиях;
- за высокие результаты работы по ходатайству вышестоящих административных или общественных организаций;
- иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные выполняемые работы или иные причины её установления.

б) надбавки за качество выполняемых работ:

- за качество работы и высокий профессионализм;
- за высокое качество научно-педагогической работы;
- за высокое качество научно-исследовательской работы;
- за высокое качество выполняемых работ в связи с внедрением новых методов и разработок в образовательный процесс, внедрением и использованием новых технических средств обучения в учебном процессе, руководством ГПО, использованием современных информационных технологий и инновационных и/или авторских программ в образовании;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением научно-исследовательского процесса;
- за высокое качество выполняемых работ по разработке и внедрению новых методик, информационных технологий и программ в административно-научно-управленческую деятельность;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности Университета;

- за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);

- за качественную подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий) для студентов;

- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- за высокое качество выполняемых работ и в связи с присвоением почетного звания с наименованием «заслуженный»;

- за высокое качество выполняемых работ и в связи с награждением нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации» и/или «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

- за высокое качество выполняемых работ и в связи с награждением нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;

При наличии двух и более нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

- за высокое качество выполняемых работ и в связи с награждением медалью «За заслуги перед ТУСУРом»;

- иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные выполняемые работы или причины её установления.

в) выплаты за стаж работы (сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны) в размерах, предусмотренных действующим законодательством;

г) премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, семестр, полугодие, 9 месяцев, год):

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за образцовое качество выполняемых работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности Университета;

- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета);

- в связи с успешным завершением НИР;

- в связи со своевременной и качественной сдачей студенческих общежитий к началу учебного года;

- за активное участие в мероприятиях, имеющих существенное значение для Университета;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

- за высокие результаты, показанные в общественных смотрах, конкурсах, соревнованиях;

- за достижение высоких трудовых показателей и многолетний вклад в развитие ТУСУРа,

- за достижение высоких трудовых показателей и в связи с профессиональным праздником;
- по ходатайству вышестоящих административных и общественных организаций;
- иные премиальные выплаты, которые можно использовать в качестве поощрения за заслуги работника в деятельности Университета. При назначении такой премии указываются конкретные причины её установления.

25. Размеры и условия осуществления единовременных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников Университета устанавливаются согласно соответствующих положений о стимулирующих выплатах или на основании расчетов – обоснований к выплатам с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников. При стимулирующих выплатах за качество выполненных работ и премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления ежемесячных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, определяются руководителями структурных подразделений исходя из размера фонда оплаты труда данного подразделения, утверждаемого ежегодно при формировании бюджета Университета, показателей эффективности, достигнутых коллективом подразделения за соответствующий период, и иных обстоятельств.

26. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Университета или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

27. Изменение, приостановление и отмена стимулирующих выплат.

Ректор Университета вправе самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки, либо полностью отменить ее выплату при условии ненадлежащего, несвоевременного выполнения задания, невыполнения объема установленного задания или объема порученной основной и дополнительной работы.

Работники, имеющие дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, лишаются права на выплату премиальных выплат по итогам работы за период (п.22 4)) по той должности, по которой назначено дисциплинарное взыскание.

Ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры при отсутствии или недостаточности средств, в том числе средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), по независящим от Университета причинам, а также в связи с изменением существенных условий труда, за исключением надбавок и доплат, установленных в законодательном порядке. Вопрос о снижении размера стимулирующей надбавки (доплаты) в данном случае решается при участии представительного органа работников Университета.

Ректор Университета вправе пересмотреть вид и размер стимулирующей выплаты при переводе работника Университета с одной должности на другую должность, либо из одного подразделения ТУСУРа в другое его подразделение.

Ректор Университета вправе полностью отменить надбавку, если при изменении организационно-технических условий труда работники отказываются работать с учетом изменившихся условий.

5. Условия оплаты труда ректора университета, проректоров и главного бухгалтера

28. Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключаемым с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

29. Размер оклада ректора Университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Университета, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

30. Оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада ректора приказами по Университету.

31. Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

34. Ректору Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 Положения в зависимости от условий труда.

35. Проректоры Университета и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

36. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н.

6. Социальные выплаты

37. Выплата материальной помощи ректору Университета производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

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

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

40. Основанием для выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру Университета и работникам может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования, лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат.

41. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру Университета и работникам принимается ректором или руководителем структурного подразделения на основании письменного заявления и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи, в пределах, имеющихся у подразделения бюджетных и/или внебюджетных средств и максимальными размерами не ограничена.

42. Работнику может быть выплачено несколько социальных выплат как по одному, так и по нескольким основаниям.

7. Формирование штатного расписания и другие вопросы оплаты труда

43. Штатное расписание университета ежегодно утверждается ректором Университета в соответствии с утвержденной структурой Университета.

44. Штатное расписание Университета включает в себя все должности (профессии) работников, численность, должностные оклады в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

45. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

46. Штатное расписание включает в себя должности профессорско-преподавательского состава (ППС), учебно-вспомогательного персонала (УВП), работников науки и научного обслуживания, вспомогательного персонала (ВП), административно-управленческого (АУП) и обслуживающего персонала (ОП).

47. Штатное расписание составляется по видам персонала.

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

49. Количество ставок ППС и УВП кафедр из средств субсидии на выполнение государственного задания определяется согласно "Методики распределения фонда оплаты труда ППС и УВП кафедр, формируемого из средств субсидии на выполнение государственного задания в ТУСУРе", введенной в действие приказом ректора от 29 апреля 2019 г. №334.

50. Организация составления штатного расписания и контроль над использованием средств, выделяемых на оплату труда ППС и УВП кафедр, возлагаются на учебное управление и финансово-аналитический отдел (далее – ФАО) университета.

51. Штатное расписание работников науки и научного обслуживания формируется в зависимости от потребности в количестве работников для выполнения НИР в рамках государственного задания, заключенных хозяйственных договоров, контрактов, проектов, грантов, программ.

Организация составления штатного расписания и контроль над использованием средств, выделяемых на оплату труда научных сотрудников, специалистов и работников сферы научного обслуживания, возлагаются на отдел организации и планирования НИОКР (далее – ООиПНИОКР) и ФАО Университета.

52. Штатное расписание других категорий персонала формируется в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов и т.д.

53. Организация составления штатного расписания, контроль над использованием средств, выделяемых на оплату труда других категорий персонала, возлагается на ФАО Университета.

54. Предложения по формированию штатного расписания предоставляются руководителями подразделений в ФАО для подготовки и утверждения его ректором Университета.

55. Штатное расписание ППС и УВП на учебный год ежегодно утверждается по состоянию на 1 сентября текущего года не позднее 30 июня.

Штатное расписание прочих категорий персонала на календарный год ежегодно утверждается не позднее 31 марта текущего года.

56. В университете применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка.

57. Особенности оплаты труда педагогических работников.

1) Почасовая оплата труда производится в соответствии с “Положением о почасовом фонде оплаты труда при реализации программ высшего образования - программ бакалавриата, программ специалитета, программ магистратуры в ТУСУРе”, введенном в действие приказом ректора от 6 ноября 2020 г.

2) Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и вводятся в действие приказом ректора.

58. Особенности оплаты труда работников науки и научного обслуживания.

1) Фонд оплаты труда по научно-исследовательской и прочей хозяйственной деятельности формируется на основе заключенных хозяйственных договоров с заказчиками, государственных контрактов, грантов, проектов, программ на выполнение научных исследований и разработок, научно-технических услуг, а также на выполнение прочих работ (услуг).

2) Фонд оплаты труда по госбюджетным НИР формируется ежегодно в пределах выделенного на текущий год объема финансирования.

3) Фонд оплаты труда по прочим хозяйственным договорам формируется руководителем темы, исходя из договорной цены контракта, прямых и накладных расходов.

59. Должности работников и профессии рабочих Университета, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами и/или квалификационными уровнями, установленными в п. 11 Положения, указаны в Приложении № 2 к Положению.

8. Порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Университета

60. Общий порядок установления выплат работникам.

1) Руководитель подразделения в пределах имеющихся средств субсидии на выполнение государственного задания/средств приносящей доход деятельности готовит проект приказа об установлении надбавки (доплаты) работнику с указанием её вида, размера, источника финансирования, срока установления, приложением расчета обоснования (для единовременных стимулирующих выплат), визирует проект, передает в отдел кадров Университета.

2) Отдел кадров осуществляет проверку проекта приказа на соответствие данным кадрового учета, в т. ч. должность, ПКГ, квалификационный уровень, оклад, наличие вакантных ставок, визирует и передает в ФАО.

3) ФАО осуществляет проверку проекта приказа на предмет наличия средств для установления выплаты, правильности расчета – обоснования (для единовременных выплат), визирует проект и возвращает в отдел кадров.

4) Отдел кадров печатает приказ, подписывает у ректора (проректора по подчиненности), передает в общий отдел на регистрацию.

61. Специальный порядок установления отдельных видов выплат работникам.

1) Проект приказа об установлении надбавки за работу на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны, представляет начальник первого отдела.

2) При подготовке проекта приказа об установлении надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, руководитель подразделения основывается на результатах специальной оценки условий труда. В случае наличия основания для установления надбавки, проект приказа визируется у начальника службы охраны труда.

3) При подготовке проекта приказа об установлении надбавок по научной и научно-технической деятельности, требуется виза начальника отдела ООиПНИОКР.

62. Все выплаты компенсационного и стимулирующего характера в Университете устанавливаются без учета районного коэффициента.

9. Заключительные положения

Настоящее Положение об оплате труда может быть отменено только по решению конференции трудового коллектива.

**Размеры должностных окладов административно-управленческого, вспомогательного,
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала университета**

| Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) | Квалификационный уровень ПКГ | Должностной оклад, руб. |
|---|---|--------------------------------|
| Первая группа | 1 | 22 500 |
| | 2 | 22 700 |
| Вторая группа | 1 | 22 800 |
| | 2 | 23 000 |
| | 3 | 23 600 |
| | 4 | 25 400 |
| | 5 | 25 600 |
| Третья группа | 1 | 27 200 |
| | 2 | 29 100 |
| | 3 | 30 300 |
| | 4 | 32 100 |
| | 5 | 34 300 |
| Четвертая группа | 1 | 36 600 |
| | 2 | 38 100 |
| | 3 | 40 100 |
| | 4 | 40 300 |
| | 5 | 40 400 |
| | 6 | 40 500 |

Размеры должностных окладов профессорско-преподавательского состава университета

| ПКГУ | Ученая степень | Должности профессорско-преподавательского состава | Должностной оклад, руб. |
|-------------|-----------------------|--|--------------------------------|
| | | | |
| 4111 | без степени | Ассистент, преподаватель | 32 000 |
| 4121 | кандидат наук | Ассистент, преподаватель | 39 100 |
| | | | |
| 4211 | без степени | Старший преподаватель | 34 900 |
| 4221 | кандидат наук | Старший преподаватель | 41 500 |
| | | | |
| 4311 | без степени | Доцент | 38 400 |
| 4321 | кандидат наук | Доцент | 48 400 |
| 4331 | доктор наук | Доцент | 57 600 |
| | | | |
| 4411 | кандидат наук | Профессор | 55 300 |
| 4421 | доктор наук | Профессор | 67 900 |
| | | | |
| 4521 | кандидат наук | Заведующий кафедрой | 55 900 |
| 4531 | доктор наук | Заведующий кафедрой | 71 500 |
| | | | |
| 4611 | без степени | Декан | 45 000 |
| 4621 | кандидат наук | Декан | 56 400 |
| 4631 | доктор наук | Декан | 73 700 |

Размеры должностных окладов научных работников университета

| ПКГУ | Ученая степень | Должности научных работников | Должностной оклад, руб. |
|-------------|-----------------------|--|--------------------------------|
| 411 | без степени | Младший научный сотрудник, научный сотрудник | 32 000 |
| 412 | кандидат наук | Младший научный сотрудник, научный сотрудник | 32 200 |
| 421 | без степени | Старший научный сотрудник | 36 000 |
| 422 | кандидат наук | Старший научный сотрудник | 36 900 |
| 431 | без степени | Ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией (сектором) | 40 100 |
| 432 | кандидат наук | Ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией (сектором) | 40 300 |
| 433 | доктор наук | Ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией (сектором) | 41 500 |
| 441 | кандидат наук | Главный научный сотрудник, заведующий отделом, руководитель КБ, директор НИИ | 44 100 |
| 442 | доктор наук | Главный научный сотрудник, заведующий отделом, руководитель КБ, директор НИИ | 47 800 |
| 451 | без степени | Директор НИИ (обособленного структурного подразделения) | 48 200 |
| 452 | кандидат наук | Директор НИИ (обособленного структурного подразделения) | 50 600 |
| 453 | доктор наук | Директор НИИ (обособленного структурного подразделения) | 54 200 |

Размеры должностных окладов медицинского персонала университета

| Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) | Квалификационный уровень ПКГ | Должностной оклад, руб. |
|---|---|--------------------------------|
| Вторая группа | 400 | 25 400 |
| Третья группа | 200 | 35 300 |

Перечень должностей работников и профессий рабочих университета, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами, установленными в п.11 Положения

Должности работников и профессии рабочих Университета, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, установленными в п.11 Положения:

- 1) 4 ПКГ, 5 квалификационный уровень:
директор НИИ АЭМ (обособленного структурного подразделения).
- 2) 4 ПКГ, 4 квалификационный уровень:
директор НИИ, руководитель КБ, начальник КБ, заведующий отделом (в науке).
- 3) 4 ПКГ, 3 квалификационный уровень:
директор издательства, заведующий лабораторией (в науке), заведующий сектором (в науке).
- 4) 4 ПКГ, 2 квалификационный уровень:
начальник ИТЦ, главный инженер.
- 5) 4 ПКГ, 1 квалификационный уровень:
заведующий учебной лабораторией, библиотекой;
директор дома ученых, института системной интеграции и безопасности, института инноватики, центра, отдела, спортивно-образовательного комплекса, студгородка, межвузовского студенческого бизнес-инкубатора, библиотеки, департамента, базы отдыха;
начальник электроцеха, отдела, спортивно-оздоровительного лагеря на Сенной Курье, центра, службы, группы, управления;
руководитель службы охраны труда.
- 6) 3 ПКГ, 5 квалификационный уровень:
главный инженер НИИ, КБ.
- 7) 3 ПКГ, 4 квалификационный уровень:
ведущий специалист по охране труда, главный библиотекарь, главный библиограф, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, ведущий специалист по внутреннему контролю.
- 8) 3 ПКГ, 3 квалификационный уровень:
специалист по охране труда I категории, библиотекарь I категории, библиограф I категории.
- 9) 3 ПКГ, 2 квалификационный уровень:
специалист по охране труда II категории, библиотекарь II категории, библиограф II категории.
- 10) 3 ПКГ, 1 квалификационный уровень:
специалист по мобилизационной работе, специалист по внутреннему контролю.

Размеры ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемых работ по отдельным видам оснований, установленных в п.22 б) Положения

За высокое качество выполняемых работ и в связи с присвоением почетного звания с наименованием «заслуженный» – 5 000 руб.;

За высокое качество выполняемых работ и в связи с награждением нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации» и/или «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 1 450 руб.;

За высокое качество выполняемых работ и в связи с награждением нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов» - 1 110 руб.;

За высокое качество выполняемых работ и в связи с награждением медалью «За заслуги перед ТУСУРОм» - 750 руб.