


МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ивановский государственный политехнический университет»



СОГЛАСОВАНО  
Первичной профсоюзной  
организацией работников ИВГПУ  
(протокол от 30.10.2018 № 12 )  
Заместитель председателя

  
\_\_\_\_\_ А.Ю. Матрохин  
«30» 10 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Решением Ученого совета  
ИВГПУ  
(протокол от 25.10.2018 № 4)  
И. о. ректора

  
\_\_\_\_\_ Е.В. Румянцев  
«25» 10 2018 г.

**Положение об оплате труда работников  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Ивановский государственный  
политехнический университет»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых, в настоящее время, осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы», распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р, Едиными рекомендациями, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 (протокол № 11) и Отраслевыми соглашениями между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы.

1.2. Система оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ивановский государственный политехнический университет» (далее соответственно – работники, Университет, ИВГПУ), которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (часовых, тарифных), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, другими локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением. В случаях, предусмотренных ст.195.3 ТК РФ, необходимо учитывать профессиональные стандарты. При установлении системы оплаты труда учитывается мнение первичной профсоюзной организации работников Ивановского

государственного политехнического университета профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз работников ИВГПУ).

1.3. Настоящее Положение устанавливает:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам должностей;
- повышающие коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размер ставки заработной платы за исполнение установленных норм труда (часов педагогической работы, объема убираемой площади), порядок их индексации, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, носящие обязательный характер, кроме единовременных, являются обязательными для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

Оплата труда работников, работающих на условиях совместительства, неполного рабочего времени, а также на других условиях, определенных трудовым договором, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя гарантированную часть фонда оплаты труда и, при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Действие настоящего Положения не распространяется на лиц, выполняющих работу по договорам гражданско-правового характера.

1.5. Настоящее Положение определяет:

- основные термины и понятия;

- формирование и распределение фонда оплаты труда работников Университета;

- порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого персонала (руководителей структурных подразделений), работников сферы научных исследований и разработок, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, работников, занимающих должности специалистов и служащих (за исключением работников, перечисленных выше), работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, педагогических работников, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих, служащих по программам среднего профессионального образования;

- условия оплаты труда ректора Университета, проректоров, главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

## **2. Основные термины и понятия**

2.1. В рамках настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

ПКГ – профессионально-квалификационная группа должностей (профессий) работников.

Минимальный размер оклада (должностного оклада) - минимальный фиксированный размер оплаты труда работника по соответствующей ПКГ с учетом требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Повышающий коэффициент – множитель к минимальному окладу (должностному окладу), используемый для определения размера оклада (должностного оклада) по соответствующей ПКГ.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника Университета за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, состоящий из минимального оклада (должностного оклада), умноженного на повышающий коэффициент.

Должностные оклады по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования установлены с учетом надбавок за ученые степени и за должности в размерах, которые действовали до дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», требуемых по

соответствующим должностям ученых степеней, а также, ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная фиксированная доля заработной платы работников Университета, состоящая из оклада (должностного оклада) и обязательных компенсационных выплат, установленных действующим законодательством и стимулирующих выплат, установленных настоящим Положением, носящих обязательный характер и предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом) или дополнительным соглашением.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда – доля заработной платы отдельных работников Университета, включающая в себя одну или несколько стимулирующих выплат по основаниям, установленным в настоящем Положении, иных локальных нормативных актах Университета, рассчитываемая индивидуально в абсолютной денежной сумме или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и выплачиваемая работнику только при наличии вышеуказанных оснований и обеспеченная финансовыми средствами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя гарантированную часть фонда оплаты труда и, при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.

### **3. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников Университета**

#### **3.1. Формирование фонда оплаты труда Университета:**

Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем категориям персонала Университета.

#### **3.2. Обязательные выплаты:**

а) компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом

Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»:

- надбавка за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; повышенная оплата сверхурочной работы;

- доплаты работникам, осуществляющим подготовку по образовательным программам среднего профессионального образования за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетом, учебной мастерской, методической комиссией.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Администрация Университета принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников. Если по итогам оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается приказом ректора по представлению службы охраны труда.

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

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема совмещаемой работы. Размер доплаты не должен превышать размер заработной платы совмещаемой профессии (должности) по штатному расписанию.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику за выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) при выполнении им большего объема обслуживания площадей, помещений, объектов, чем определено трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать размер заработной платы совмещаемой профессии (должности) по штатному расписанию.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не должен превышать размер заработной платы совмещаемой профессии (должности) по штатному расписанию.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»). Ночным считается время суток с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет не менее 35% части оклада (часовой тарифной ставки) за час работы работника в ночное время.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного

оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

б) надбавки штатным работникам, удостоенным государственных наград и почетных званий, устанавливаются по решению Ученого совета Университета пропорционально доле занимаемой ставки (Приложение №1).

### 3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера федеральных бюджетных учреждений и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» (зарегистрирован в Минюсте России от 1 февраля 2008 года № 11080) устанавливаются следующие виды выплат:

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя следующие стимулирующие выплаты по основаниям, предусмотренным настоящим Положением:

#### а) стимулирующие надбавки:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных, срочных, сверхплановых заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- за качественную подготовку и успешное проведение важных организационных мероприятий (конференций, семинаров, выставок и т.д.),



связанных с основной деятельностью Университета;

- за бесперебойную работу по техническому обеспечению учебного процесса в Университете (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- за качественную и своевременную подготовку объектов к зимнему сезону;

- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения вступительных испытаний;

- за интенсивность работы в период выпуска студентов и проведения итоговой аттестации;

- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг, за активное участие во внебюджетной деятельности Университета и привлечение внебюджетных средств, в т.ч. по договорам НИР;

- за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов;

- доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- иные виды надбавок, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

б) премии (единовременные стимулирующие выплаты):

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год – календарный, учебный);

- в связи с юбилейными датами работников (в соответствии с Коллективным договором);

- в связи с юбилейными датами в Университете;

- за образцовое качество выполняемых работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за подготовку студентов к участию в олимпиадах, конкурсах научных работ, дипломных работ (проектов), конкурсах профессионального мастерства, фестивалях и конкурсах моды, имеющих статус международных и всероссийских;

- за участие в выставках и фестивалях моды различного уровня;

международного, всероссийского;

- за участие в грантах и федеральных целевых программах, хоздоговорных научно-исследовательских работах;

- по иным критериям, в т.ч. на основании Положения о порядке установления стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам ИВГПУ в рамках действия эффективного контракта.

3.3.1. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер либо устанавливаться на определенный период времени (на учебный или календарный год, квартал, на период выполнения конкретных работ и пр.), но, как правило, не более чем на один год.

3.3.2. Материальное стимулирование осуществляется по решению ректора в пределах имеющихся средств из федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников и оформляются приказом по Университету, согласованному с Профсоюзом работников ИВГПУ, на основании проектов приказов (служебных записок):

- для стимулирования руководителей структурных подразделений Университета, иных работников, подчиненных проректорам – по представлению проректоров;

- стимулирования остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

- стимулирования проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно ректору – по решению ректора;

3.3.3. Конкретный размер стимулирующей надбавки, премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером они не ограничены.

3.3.4. Материальное стимулирование по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) производится с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

3.3.5. При материальном стимулировании учитывается:

- степень участия и индивидуальный вклад конкретного работника;

- успешное, своевременное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, профессионализм в решении вопросов, входящих в его компетенцию;

- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- соблюдение Устава и правил внутреннего трудового распорядка, приказов и распоряжений ректора;

- качественное и своевременное проведение мероприятий, выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, уставной деятельностью Университета;

- активное участие в течение определенного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

3.3.6. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- награждении государственными наградами, поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.

3.3.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

3.3.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;

- непосредственное участие в реализации государственных программ, национальных проектов, федеральных и региональных проектов;

- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората.

3.3.9. Ректор имеет право самостоятельно изменить размер стимулирующей надбавки либо отменить ее:

- при отсутствии или недостатке финансовых средств;

- в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания;

- при переводе работника на иную должность (работу) или в другое подразделение, в связи с изменением его должностных обязанностей, а также

при изменении системы оплаты труда.

Порядок назначения, размеры и критерии стимулирования определяется Положением о порядке установления стимулирующих выплат научно-педагогических работников ИВГПУ в рамках действия эффективного контракта и Положением о критериях и порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВО «ИВГПУ».

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников Университета**

##### **4.1. Профессорско-преподавательский состав.**

К должностям профессорско-преподавательского состава относятся: директор института (выполняющий учебную нагрузку по основному месту работы в должности доцента/профессора кафедры либо заведующего кафедрой института), декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Должностной оклад педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, выплачивается за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения учебной (преподавательской) работы, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), что соответствует расчетному количеству нагрузки, рассчитываемому ежегодно на учебный год.

Объем (верхний предел) учебной нагрузки педагогических работников, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, не может превышать 900 часов в учебном году по программам высшего образования, 800 часов по программам дополнительного профессионального образования.

Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, состоящие в штате Университета, вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе, по аналогичной должности, и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из

установленной продолжительности рабочей недели.

Для указанных работников не считается совместительством и не требует заключения трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

#### 4.2. Работники сферы научных исследований и разработок.

Минимальные размеры окладов работников сферы научных исследований и разработок Университета устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

#### 4.3. Административно-управленческий персонал (руководители структурных подразделений).

Группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования». Другие должности руководителей, предусмотренные в штатном расписании Университета, относятся к профессионально-квалификационным группам, перечисленным в приказе Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н.

Заместителям руководителей структурных подразделений должностные оклады устанавливаются ректором в размере не ниже 10 - 30% оклада руководителя, либо персональный должностной оклад.

#### 4.4. Административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала в организациях высшего образования подразделяется на три уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», в организациях среднего профессионального образования подразделяются на два уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Другие должности вышеуказанного персонала, предусмотренные в штатном расписании Университета, относятся к

профессионально-квалификационным группам, перечисленным в приказе Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.5. Должности специалистов и служащих (за исключением указанных выше).

Профессионально-квалификационная группа должностей специалистов и служащих, устанавливается в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.6. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Минимальные размеры окладов рабочих Университета устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.7. Педагогические работники, осуществляющие подготовку специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих, служащих по программам среднего профессионального образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размер ставки заработной платы педагогических работников устанавливается с учетом педагогического стажа, наличия квалификационной категории и является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) нагрузки, составляющей 720 часов в год в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников составляет не более 36 часов в неделю и включает в себя нормируемую учебную (преподавательскую) и воспитательную работу, а также другую (ненормируемую) часть педагогической работы, к которой относятся выполнение работ, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности и определенных трудовыми договорами и должностными инструкциями (практические занятия, индивидуальная работа

с обучающимися, а также творческая, исследовательская и другая педагогическая работа). Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Помимо среднего месячного размера оплаты труда, преподавателям согласно п.2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 может устанавливаться оплата за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (без занятия штатных должностей), не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью (Приложение № 2). Данный вид оплаты за дополнительную работу следует относить к выплатам компенсационного характера, как «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных – увеличение объема работы».

Средняя месячная оплата учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками.

Работники структурных подразделений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, включая руководителей и их заместителей, могут замещать в том же структурном подразделении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях. Предоставление учебной нагрузки перечисленным работникам осуществляется с учетом мнения Профсоюза работников ИВГПУ при условии, если преподаватели, для которых Университет является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Для педагогических работников, указанных в данном разделе, не считается совместительством и не требует заключения трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическим работникам в месяц за выполненный среднемесячный объем нагрузки и для формирования штатного расписания в Университете применяется тарификационный список (Тарификация).

4.8. Всем перечисленным в пунктах 4.3. – 4.7. данного раздела категориям работников могут устанавливаться компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 3 Положения.

4.9. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются ректором по соответствующим ПКГ должностей.

Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ должностей для соответствующих квалификационных уровней. Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются локальным нормативным актом университета, который согласовывается с Профсоюзом работников ИВГПУ.

4.10. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно (с учетом компенсации за отпуск).

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников ИВГПУ (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в кратности 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ИВГПУ рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников ИВГПУ (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.2. Размер должностного оклада ректора Университета, условия оплаты его труда определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения и регламентируется Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для



определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

5.3. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 18 августа 2008 г. № 239 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения должностных окладов руководителей федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации» к основному персоналу университета относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых уставом Университета целей деятельности, для реализации которых создан Университет, а также их непосредственные руководители.

5.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются приказом ректора на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

5.5. Выплаты стимулирующего характера и премий ректору из средств бюджета выплачиваются по решению Минобрнауки России с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг, а также иных показателей эффективности деятельности Университета и его руководителя.

Размеры премирования ректора, порядок и критерии выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем из средств федерального бюджета.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору, проректорам и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливает ректор Университета в соответствии с разделом 3 Положения.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента РФ.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда ректор Университета несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Федерации и иными федеральными законами.

6.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.3. Часть денежных средств, поступающих от приносящей доход деятельности Университета, в соответствии с приказом ректора может направляться и расходоваться на дополнительное стимулирование всех категорий работников Университета, занятых и (или) привлекаемых к осуществлению указанной деятельности, включая работников обособленных структурных подразделений.

6.4. В тех случаях, когда оплата труда зависит от объёма выполненной работы или количества изготовленной продукции, в Университете может применяться сдельная оплата труда, при которой труд работника оплачивается по установленным сдельным расценкам.

6.5. Работникам Университета, занимающим должности служащих и профессии рабочих, может устанавливаться почасовая оплата труда. Ставки почасовой оплаты труда рассчитываются и устанавливаются ежегодно исходя из установленного размера должностного оклада (оклада) по соответствующей должности (профессии) и среднемесячного фонда рабочего времени на календарный год.

6.6. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, устанавливается по другим приказам соответствующих министерств, устанавливающих ПКГ и квалификационные уровни вышеперечисленных категорий работников.

6.7. Штатное расписание утверждается ректором и включает в себя все должности (профессии) Университета.

6.8. Действие настоящего Положения распространяется на филиал ИВГПУ в г. Вичуге Ивановской области.

Начальник ОПиФМ



О.Н. Лихачева

Согласовано

Первый проректор –  
проректор по развитию



Е.Н. Никифорова

Главный бухгалтер



О.А. Макалова

Юрист



В.В. Суконкин

**Государственные награды и почетные звания, учитываемые штатным работникам при назначении выплат из обязательной части фонда оплаты труда**

1. Государственные почетные звания:

- «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;
  - «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;
  - «Заслуженный мастер спорта России»;
  - «Заслуженный тренер России»;
  - «Заслуженный работник транспорта Российской Федерации»;
  - «Заслуженный архитектор Российской Федерации»;
  - «Заслуженный строитель Российской Федерации»;
  - «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
  - «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
  - «Заслуженный художник Российской Федерации»;
  - «Заслуженный работник текстильной и легкой промышленности Российской Федерации»
- в размере 3000 рублей;

2. Нагрудные знаки:

- «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
  - «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
  - «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
  - «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
  - «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
  - «Почетный строитель России»
- в размере 2400 рублей;
- «Знак отличия ИГАСУ» - в размере 1200 рублей;
- «За развитие научно-исследовательской работы студентов» - в размере 1200 рублей;
- «За отличную службу в МВД» - в размере 1200 рублей.

3. Государственное спортивное звание мастера спорта России международного класса» - в размере 1200 рублей.

При наличии двух и более наград выплата устанавливается по одному из оснований.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников ИВГПУ

**Перечень дополнительных видов работ  
педагогическим работникам, реализующим  
программы среднего профессионального образования  
(раздел 4.7)**

Компенсационная выплата*				
Классное руководство	Заведова- ние кабине- тами	Проверка письменных работ	Заведование методическим и комиссиями	Заведование учебно- производ- ственными мастерскими
полная группа (25 чел. и более) – 30-40% неполная группа (от 15 до 24 чел) – 20-30% малая группа (до 14 чел.) – 10- 20%	10-20%	Русский язык, литература - 15%, математика, иностран- ный язык - 10%	10-30%	10-20%

\*Компенсационная выплата устанавливается на учебный год по приказу ректора.