

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
(Рособразование)**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ИРКУТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

ПРИНЯТО:

**на Конференцией научно-педагогических
работников и других категорий работающих
и обучающихся ГОУ ВПО «ИГУ»**

г. ИРКУТСК

СОДЕРЖАНИЕ

№	Наименование	Стр.
1.	<i>Общие положения</i>	4
2.	<i>Формы и системы оплаты труда</i>	4
3.	<i>Источники финансирования оплаты труда</i>	4
4.	<i>Фонд оплаты труда</i>	5
5.	<i>Формирование штатного расписания</i>	5
6.	<i>Порядок и условия оплаты труда</i>	5
7.	<i>Условия оплаты труда ректора университета, проректоров и главного бухгалтера</i>	6
8.	<i>Виды надбавок и доплат</i>	7
8.1	<i>Компенсационные надбавки и доплаты</i>	7
8.1.1.	<i>За работу в районах с тяжелыми природно-климатическими условиями</i>	7
8.1.2.	<i>За работу в ночное время</i>	8
8.1.3.	<i>За работу во вредных условиях труда</i>	8
8.1.4.	<i>Надбавки работникам университета, допущенным к государственной тайне</i>	8
8.1.5.	<i>Доплаты за совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания по вакантным должностям</i>	8
8.1.6.	<i>Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника</i>	8
8.1.7.	<i>Надбавки за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями</i>	9
8.1.8.	<i>За сверхурочную работу</i>	9
8.1.9.	<i>За работу в выходные и праздничные дни</i>	9
8.1.10.	<i>За время простоя</i>	9
8.2	<i>Обязательные надбавки и доплаты</i>	9
8.2.1.	<i>Надбавки за ученую степень доктора наук и кандидата наук</i>	9
8.2.2.	<i>Доплаты за исполнение обязанностей заместителя декана факультета</i>	10
8.2.3.	<i>Надбавки за отраслевые награды Министерства образования РФ</i>	10
8.2.4.	<i>Надбавки за почетные звания</i>	10

8.2.5. Доплаты за знание иностранного языка	10
8.2.6. Доплата за работу на компьютере	10
8.2.7. Надбавки за классность водителям	10
8.3 Стимулирующие надбавки	11
8.4 Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавок (доплат)	12
9. Премирование работников университета	12
10. Оказание материальной помощи	13
11. Другие вопросы оплаты труда.....	13
12. Заключительная часть	13

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение определяет правила внутреннего регулирования оплаты труда, в том числе порядок установления компенсационных выплат, надбавок и доплат обязательного и стимулирующего характера; условия премирования и оказания материальной помощи работникам университета. Распространяется на все структурные подразделения университета, включая подразделения с правом юридического лица (филиалы) или осуществляющие полномочия юридического лица частично или полностью по доверенности (институты).

1.2. Положение разработано на основе:

№	Наименование нормативного документа
1	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями.
2	Закон РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.1996 №125 ФЗ с изменениями и дополнениями.
3	Постановление Правительства РФ от 14.02.2008 №71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)».
4	Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».
5	Нормативные правовые акты Минсоцразвития РФ, принятые в связи с введением новых систем оплаты труда.
6	Приказ Федерального агентства по образованию от №1600 от 17.11.08 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности».
7	Устав ГОУ ВПО «Иркутский государственный университет»

2. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Иркутский государственный университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда.

Для работников университета предусматриваются следующие формы и системы оплаты труда:

- Повременная система оплаты труда (с оплатой по должностным окладам за фактически отработанное время);
- Почасовая система оплаты труда;
- Сдельная оплата труда за фактический выполненный объем работы;
- По трудовым соглашениям в соответствии с нормами трудового законодательства;
- Срочный трудовой договор с определенными условиями, оговариваемыми при его заключении.

3. ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Источниками финансирования оплаты труда работников университета являются:

3.1.1. Средства федерального бюджета;

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

4. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. В фонд оплаты труда включаются:

4.1.1. Заработная плата работников, установленная по штатному расписанию;

4.1.2. Надбавки, доплаты и другие выплаты стимулирующего характера, не включенные в штатное расписание работников;

4.1.3. Почасовой фонд;

4.1.4. Премии;

4.1.5. Материальная помощь.

5. ФОРМИРОВАНИЕ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

5.1. Оплата труда работника производится на основании штатного расписания.

5.2. Штатное расписание независимо от вида персонала включает все виды выплат, производимых работнику, зачисленному на штатную должность: должностной оклад, компенсационные выплаты, все виды обязательных доплат и надбавок в соответствии с действующим законодательством.

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

5.3. Штатное расписание составляется на каждый календарный год и утверждается ректором **по всем подразделениям университета.**

5.4. В университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, хозяйственно-обслуживающего, производственного, прочего персонала.

5.5. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям университета: филиал, институт, факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление, библиотека, вычислительный центр и т. п. в соответствии с уставом университета.

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

5.6. Штатное расписание работников, содержащихся за счет средств федерального бюджета, составляется в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда, утвержденных Федеральным агентством по образованию.

5.7. Штатное расписание за счет внебюджетных источников утверждается ректором в пределах утвержденной сметы доходов и расходов на календарный год.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

6.2. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются по соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

6.3. Размеры должностных окладов устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

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

6.5. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности **должны соответствовать уставным целям университета и единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.**

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

6.7. Размеры должностных окладов устанавливаются:

⇒ работникам профессорско-преподавательского состава в соответствии с приложением №1.

В должностные оклады профессорско-преподавательского состава включены надбавки за должности доцента, профессора (ст.30, ФЗ-125 от 22.08.1996);

⇒ работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, хозяйственно-обслуживающего персонала в соответствии с приложениями №2,3,4,5,6;

⇒ работникам научно-исследовательских подразделений в соответствии с приложением №7;

⇒ работникам Научной библиотеки, библиотек филиалов и институтов, центра культуры и досуга в соответствии с приложением №8;

⇒ работникам редакционно-издательских отделов(центров), многотиражной газеты в соответствии с приложением №9;

⇒ работникам спортивно-оздоровительных комплекса, лагеря в соответствии с приложениями №10,11;

⇒ работникам плавающего состава судов(оз.Байкал) в соответствии с приложением №12;

⇒ работникам гражданской обороны в соответствии с приложением №13.

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

6.9. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются университетом самостоятельно. Ставки почасовой оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств определяются методом их расчета исходя из размеров заработной платы профессорско-преподавательского состава и средней учебной нагрузки. Размеры часовых ставок и срок их действия утверждаются ректором и объявляются приказом по университету.

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

6.10. При оплате труда за определенные виды работ (ремонтно-строительные, столярные и т.п.) применяются сдельные расценки. В этом случае разрабатывается и утверждается отдельное положение о сдельной оплате труда на конкретный вид работы, в котором оговариваются правила учета работ, порядок оформления, выдачи и закрытия нарядов на объемы работ. Расценки утверждаются приказом по университету.

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

7.2. Должностной оклад ректора университета, определяемый трудовым договором с Федеральным агентством по образованию, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу университета, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

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

7.4. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», утвержден в приложении №1 к приказу Рособразования от 10.07.2008 №812, и включает следующие должности профессорско-преподавательского состава: профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

7.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения установлен приказом Минсоцразвития РФ от 08.04.2008 №167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

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

7.7. Федеральное агентство по образованию может устанавливать ректору университета выплаты стимулирующего характера.

7.8. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы университета, установленными Рособразованием, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных Рособразованием на эти цели.

7.9. Размеры премирования ректора определяются в соответствии с порядком и критериями, ежегодно устанавливаемыми Рособразованием в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

7.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера

7.10.1. Выплаты компенсационного характера:

Ежемесячная доплата за сложность, напряженность и специальный режим работы (не более 15 % должностного оклада).

7.10.2. Выплаты стимулирующего характера проректорам университета:

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук (кандидата наук) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 23.11.2006 г. №712.

8. ВИДЫ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

8.1. Работникам университета кроме должностного оклада выплачиваются надбавки и доплаты компенсационного характера, установленные соответствующими документами Правительства РФ и иными нормативными актами, которые действуют на момент выплат.

8.2. С целью повышения эффективности и качества работы по всем направлениям деятельности университета работникам могут устанавливаться стимулирующие надбавки и доплаты обязательного и поощрительного характера.

8.1. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ НАДБАВКИ И ДОПЛАТЫ

8.1.1. *Компенсационные надбавки за работу в районах с тяжелыми природно-климатическими условиями* устанавливаются всем работникам университета, зачисленным на штатные должности, включая совместителей.

Районный коэффициент устанавливается к заработной плате в размере 1,2 на основании постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.12.69 № 421/26.

На ставки почасовой оплаты труда, указанные в п.6.9 положения, начисляется районный коэффициент.

Процентная надбавка за продолжительность непрерывной работы в южных районах Иркутской области (Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 24.09.1989г. №794) начисляется в зависимости от непрерывного стажа работы к месячной заработной плате без учета районного коэффициента в следующем размере:

- 10 процентов заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов заработка за каждые последующие два года работы, но не свыше 30

процентов. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в южных районах Иркутской области, если они прожили в указанных районах не менее 5 лет.

Молодежи, вступившей в трудовые отношения после 31 декабря 2004 и прожившей в южных районах Иркутской области не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов.

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

8.1.3. Доплата за работу во вредных условиях труда производится при наличии вредных (особо вредных) условий труда на конкретном рабочем месте в соответствии с утвержденным перечнем вредных и особо вредных работ по приказу Комитета по высшей школе Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.92г. №611.

Для установления доплаты необходим акт управления охраны труда и техники безопасности университета или докладная записка руководителя подразделения с визой начальника управления охраны труда и техники безопасности.

За работу во вредных условиях труда доплата производится в пределах до 12 процентов, за работу в особо вредных условиях труда – до 24 процентов.

8.1.4. Сотрудникам университета, допущенным *к государственной тайне*, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» устанавливаются надбавки в процентах к должностному окладу. Порядок выплаты этих надбавок оговорен в самом постановлении, перечень лиц, которым устанавливается указанная надбавка, определяется ректором и оформляется приказом по университету.

8.1.5. Работникам, выполняющим в университете в основное рабочее время дополнительную работу по другой должности или по одной и той же должности, производится доплата *за совмещение должностей или увеличение объема выполняемых работ (расширение зон обслуживания)*.

Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и администрацией, исходя из фактически выполняемого объема работ по вакантной должности в процентах от оклада по основной должности.

Совмещение вакантной должности может производиться несколькими сотрудниками. При этом размеры доплат не должны превышать должностного оклада с учетом компенсационных и обязательных надбавок и доплат по вакантной должности.

Профессорско-преподавательскому составу допускается совмещение должностей учебно-вспомогательного персонала.

Не распространяется совмещение должностей на научных сотрудников.

8.1.6. При выполнении обязанностей временно отсутствующих работников в связи с длительной болезнью, отпуском, командировкой работникам университета может производиться доплата.

При временном замещении руководящей должности работнику выплачивается разница в должностных окладах.

При временном замещении по другим должностям доплата производится аналогично совмещению должностей.

Замещение временно отсутствующего работника производится в зависимости от необходимости этого замещения. Разрешение на временное замещение производится по согласованию с администрацией с учетом наличия средств на дополнительную оплату.

8.1.7. За выполнение дополнительного объема работ, не входящего в круг основных обязанностей (исполнение обязанностей материально-ответственного лица и т.п.), работникам выплачиваются доплаты из фонда оплаты труда университета.

Размер доплат устанавливается по рапорту руководителей подразделений дифференцированно каждому работнику в зависимости от объема дополнительных работ и степени ответственности.

8.1.8. Привлечение работников *к сверхурочным работам* оформляется приказом ректора (проректора) университета.

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

Если применяется суммированный учет рабочего времени, сверхурочными считаются часы работы сверх месячного баланса рабочего времени. В полуторократном размере оплачивается то количество сверхурочных часов, которое не превышает 2-х часов умноженных на количество рабочих дней в отчетном периоде. Остальные сверхурочные часы оплачиваются в двойном размере.

Не оплачиваются сверхурочные работы, выполненные работником без разрешения (указания) администрации, а также в период нахождения в командировке.

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

8.1.9. Оплата *за работу в выходной и нерабочий праздничный день* производится на основании приказа по университету в следующих размерах:

- ⇒ сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- ⇒ работникам, получающим должностной оклад - дневной заработной платы при работе полный день (или пропорционально отработанному времени), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере двойной дневной заработной платы (зарплатной платы в двойном размере пропорционально отработанному времени), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Администрацией, по желанию работника, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При предоставлении работнику администрацией другого дня отдыха, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Соответственно, если отгул взят за работу в выходной день, то его оплата производится в размере одинарной ставки.

8.1.10. *Время простоя* по вине администрации оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

8.2. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ НАДБАВКИ И ДОПЛАТЫ

Обязательные виды надбавок и доплат, условия и размеры их оплаты устанавливаются на основании постановлений Правительства РФ и иных нормативных документов с учетом их изменений и дополнений.

8.2.1. На основании Федерального закона от 22.08.1996 №125-ФЗ с учетом внесения изменений в п.5 ст.30 работникам университета устанавливаются *доплаты за ученые степени*:

- *доктора наук – в размере 7000 рублей;*
- *кандидата наук – в размере 3000 рублей.*

Ежемесячные доплаты за ученую степень устанавливаются работникам, занимающим штатную должность, где тарифно-квалификационными требованиями предусмотрено наличие ученой степени. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (или

по совместительству), доплата за ученую степень устанавливается пропорционально отработанному времени.

8.2.2. За исполнение обязанностей заместителя декана факультета устанавливается доплата в размере 30 процентов от должностного оклада профессорско-преподавательской должности.

8.2.3. На основании приказа Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004 №84 работникам могут устанавливаться ежемесячные поощрительные надбавки в следующих размерах от должностного оклада:

- Награжденным нагрудным знаком **«Почетный работник высшего профессионального образования» - до 20 процентов включительно**
- Награжденным нагрудным знаком **«За развитие научно-исследовательской работы студентов» - до 15 процентов включительно**

Оплата надбавок производится из внебюджетных средств соответствующего подразделения.

Конкретный размер надбавки с учетом заслуг и достижений работника в деятельности университета устанавливается ректором.

8.2.4. В целях поощрения и морального стимулирования труда работникам университета, удостоенным почетных званий, на основании решения Ученого Совета университета устанавливаются надбавки от должностного оклада в следующих размерах:

- За почетное звание **«Заслуженный деятель науки РФ» -35 процентов**
- За почетное звание **«Заслуженный профессор ИГУ» - 35 процентов**
- **За другие почетные государственные звания и государственные награды – 15 процентов**

Оплата надбавок производится из внебюджетных средств соответствующего подразделения.

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

8.2.5. Работникам университета **за знание и применение в работе иностранного языка** может устанавливаться доплата в размере 15 процентов от должностного оклада.

Доплата производится, если применение в работе иностранного языка предусмотрено должностной инструкцией с указанием дополнительных функций его применения.

Работникам, занимающим должности, по которым высшее языковое образование является основным квалификационным требованием при приеме на работу, доплата не производится.

8.2.6. Работникам, **занятым работой на компьютере**, в связи с повышенной интенсивностью труда, может быть установлена доплата в размере 12 процентов от должностного оклада, если работа на компьютере предусмотрена должностными обязанностями и при работе на компьютере не менее 4-х часов в день.

8.2.7. Для водителей автомобилей предусмотрено три класса по квалификации. Квалификация третьего, второго и первого класса может быть присвоена водителям, которые прошли соответствующую подготовку или получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю III класса производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» и «С» или только «D»; водителю II класса – «В», «С» или только «D» («D» или «E»), водителю I класса – «В», «С», «D» и «E».

Надбавка за классность устанавливается в следующих размерах от месячного оклада (тарифной ставки):

- За II класс – **15 процентов**
- За I класс – **25 процентов**

Надбавка выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя (за время ремонта надбавка выплачивается пропорционально фактически отработанному времени на автомобиле).

8.3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАДБАВКИ

Стимулирующие надбавки вводятся с целью повышения качества и результативности труда работников университета.

8.3.1. Стимулирующие надбавки могут устанавливаться по следующим основаниям:

- За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета;
- За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- За внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе;
- За подготовку и издание учебников, монографий, учебных и методических пособий;
- За активную воспитательную работу в студенческих группах (кураторство, работа в административных комиссиях студгородка и пр.);
- За подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью университета;
- За установку и освоение нового лабораторного и научного оборудования;
- За интенсивность труда (связанной с организацией внебюджетной деятельности, в обеспечении платными образовательными услугами, в содействии обеспечения платными образовательными услугами);
- За выполнение особо важных, сложных и срочных работ по поручению руководства университета;
- За высокий уровень исполнительской дисциплины;
- За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- За профессиональное мастерство (для рабочих профессий);
- С целью социальной защиты (в связи с ростом уровня инфляции, резким удорожанием коммунальных и других видов услуг населения и т.п.);
- За высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- За досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;
- За работу в основном структурном подразделении университета;
- За безаварийную работу (для водителей).

8.3.2. Стимулирующие надбавки в сфере научных исследований могут устанавливаться по следующим основаниям:

- За высокие результаты и успешное выполнение фундаментальных исследований
- За высокие результаты и успешное выполнение федеральных целевых, ведомственных и региональных научно-технических и инновационных программ
- За высокие результаты и успешное выполнение научно-исследовательских работ в рамках хозяйственных договоров.
- За высокие результаты и успешное выполнение международных научных программ, проектов, грантов.
- За количество инициируемых сотрудником исследований (не менее 2 выполняемых научных проектов в течение 1 года).
- За количество полученных патентов, лицензий на право использования изобретений, свидетельств о регистрации баз данных и программ по результатам научной и научно-технической деятельности (не менее 2 в год).
- За публикацию монографий.
- За публикацию научных статей в рейтинговых журналах.
- За экспонаты, представленные на международных и российских научно-технических и инновационных выставках.

- За эффективное научное руководство аспирантами, соискателями и студентами по выполнении НИРС, дипломных работ и проектов.
- За повышение научной квалификации, участие в крупных международных и российских конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.
- За рецензирование научных трудов и результатов научной, научно-технической и инновационной деятельности.
- За инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности
- За высокие результаты и успешное выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, заданий и тематических планов научно-исследовательских работ Рособразования в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества, распоряжений по НИР
- За отсутствие рекламаций заказчика по результатам выполнения НИР, соблюдению стандартов и технических условий.
- За присуждение наград, премий, дипломов, благодарностей, почетных грамот и высокие достижения и результаты в научной деятельности.

8.3.3. По инициативе факультетов, подразделений, служб и отделов университета перечень стимулирующих надбавок может быть расширен.

8.3.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах фонда оплаты труда из разных источников финансирования и предельными размерами не ограничиваются.

8.3.5. Конкретный размер стимулирующих надбавок устанавливается в зависимости от личного трудового вклада каждого работника.

8.4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ, ОТМЕНЫ И УМЕНЬШЕНИЯ НАДБАВОК (ДОПЛАТ)

8.4.1. В зависимости от вида надбавок и доплат, условий их назначения они могут устанавливаться без срока ограничения, на определенный срок и одновременно.

8.4.2. Количество надбавок и доплат каждому работнику не ограничивается.

8.4.3. Размеры выплат могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

8.4.4. Дополнительные выплаты и стимулирующие надбавки отменяются или уменьшаются при неудовлетворительном качестве работы, нарушении сроков её выполнения, а также при нарушении трудовой дисциплины.

8.4.5. Служебные записки с просьбой об установлении надбавок (доплат) работникам подаются на имя ректора с обоснованием причин их назначения после согласования с соответствующим проректором и финансово-экономическим управлением.

8.4.6. Надбавки (доплаты) устанавливаются (увеличиваются или отменяются полностью) приказом ректора с обязательным указанием сроков их действия, размеров и источников финансирования.

8.4.7. Выплата надбавок (доплат) может быть приостановлена при отсутствии финансовых средств и возобновлена при их поступлении.

9. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

9.1. Системой оплаты труда работников университета предусматривается выплата премий за основные результаты деятельности университета и в связи с юбилейными датами.

9.2. Выплата разовых премий в качестве поощрения может осуществляться:

- По итогам работы за год;
- По итогам приемной кампании на новый учебный год;
- По представлению вышестоящей организации;
- За особые заслуги перед университетом;
- За продолжительную и безупречную работу;
- В связи с выходом на пенсию;
- В связи с юбилейными датами университета и его структурных подразделений;
- За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности университета;

- За особые заслуги работника в области образования, науки, культуры, физкультуры и спорта;
- За высокие результаты работы в связи с профессиональными и государственными праздниками.

9.3. Порядок назначения и выплаты премий аналогичен порядку назначения и выплаты стимулирующих надбавок.

10. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

10.1. В рамках системы оплаты труда в качестве материальной поддержки работников университета может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

- ✓ В связи со смертью работника или его близких родственников;
- ✓ В связи со стихийным бедствием, пожаром, похищением имущества;
- ✓ На лечение, приобретение дорогостоящих лекарств в связи с тяжелой болезнью;
- ✓ В иных случаях тяжелого материального положения.

10.2. Материальная помощь оказывается штатным работникам университета, а также неработающим пенсионерам.

10.3. Порядок выдачи материальной помощи:

10.3.1. На имя ректора подается личное заявление работника, согласованное с руководителем подразделения.

К заявлению во избежание налогообложения и для определения размера материальной помощи прикладывается:

- копия свидетельства о смерти
- справка, подтверждающая, что работник пострадал от стихийного бедствия, пожара, кражи
- копии счетов, рецептов

10.3.2. Размер материальной помощи определяется ректором по ходатайству руководителя подразделения или профсоюзного комитета.

10.3.3. Заявление, подписанное ректором, передается в финансово-экономическое управление университета для оформления приказа.

10.3.4. На основании приказа, подписанного ректором и с визой главного бухгалтера, производится выдача работнику материальной помощи.

11. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

11.1. Размеры окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, содержащихся в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников, но не включенных в профессионально-квалификационные группы, устанавливаются университетом самостоятельно применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категории работников.

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

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Иркутский государственный университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству, с одновременным внесением изменений в Положение.

Изменения могут вноситься на основании решений Ученого Совета и приказов ректора университета.

Ректор ГОУ ВПО «Иркутский
государственный университет»



А.И. Смирнов

« 17 » ноября 2008 г.



Председатель профкома
работников ГОУ ВПО «ИГУ»



Л.П. Бритых

« 17 » ноября 2008 г.

