



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Тувинский государственный университет»**

СМК-П-289

**Положение об оплате труда работников Тувинского государственного
университета**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ТувГУ

О.М. Хомушку

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ

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

СМК-П-289

Версия 5.0

Введено приказом от 25.06.2021 № 344-од

«Рассмотрено»
на Ученом совете ТувГУ
«24» июня 2021 г. протокол № 10

Кызыл, 2021



Оглавление

| | |
|---|----|
| 1. Общие положения | 3 |
| 2. Основные условия оплаты труда работников ТувГУ | 5 |
| 3. Компенсационные выплаты..... | 8 |
| 4. Стимулирующие выплаты | 10 |
| 5. Условия и порядок оплаты труда отдельных категорий работников ТувГУ (ректора, проректоров и главного бухгалтера) | 12 |
| 6. Формирование фонда оплаты труда и штатного расписания | 13 |
| 7. Выплата заработной платы | 14 |
| 8. Другие формы оплаты труда | 15 |
| 9. Заключительные положения | 15 |
| Приложение 1. Перечень нормативных актов по вопросам оплаты труда работников бюджетных учреждений..... | 17 |
| Приложение 2. Размеры базовых и должностных окладов работников ТувГУ по профессиональным квалификационным группам | 19 |
| Приложение 3. Виды компенсационных выплат работникам ТувГУ | 19 |
| Приложение 4. Виды стимулирующих выплат и доплат работникам ТувГУ | 22 |
| Приложение 5. Положение о материальном поощрении (премировании) работников ТувГУ | 24 |
| Приложение 6. Положение о социальной поддержке работников ТувГУ | 27 |
| 10. Лист регистрации изменений..... | 29 |



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тувинский государственный университет» (далее – ТувГУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и других нормативных документов по вопросам оплаты труда работников бюджетных учреждений (Приложение № 1. Перечень нормативных актов по вопросам оплаты труда работников бюджетных учреждений).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда всех категорий работников ТувГУ, структуру заработной платы работников, порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств субсидии, средств от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральными нормативными актами.

1.4. В ТувГУ применяется повременная система оплаты труда. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников ТувГУ формируется из финансового обеспечения учреждения.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором ТувГУ и приложениями к настоящему Положению.



1.5. В настоящем Положении применяются следующие термины:

заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы; включает должностной оклад (тарифную ставку), компенсационные, стимулирующие выплаты и премии;

минимальный размер оплаты труда – определённый федеральным законом размер оплаты труда, установленный за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях;

тарифная ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат и премий;

профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом вида экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

базовый (минимальный) размер оклада (тарифной ставки) – минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по квалификационным уровням ПКГ;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, состоящий из базового оклада, умноженного на повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;



СМК-П-289

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера;

стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

социальные выплаты – выплаты социального характера работникам с целью оказания материальной помощи, социальной поддержки, а также реализации социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации (Приложение № 6. Положение о социальной поддержке работников ТувГУ);

премия – стимулирующая выплата, дополнительное денежное вознаграждение за высокие производственные результаты, профессиональное мастерство и другие достижения, как конкретного работника, так и коллектива ТувГУ в целом;

надбавка, доплата – форма выплаты части заработной платы индивидуального характера, устанавливаемая работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вводятся приказом ректора на основании решения ученого совета после согласования с профсоюзной организацией ТувГУ.

2. Основные условия оплаты труда работников ТувГУ

2.1. Система оплаты труда работников ТувГУ устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

- государственных гарантий по оплате труда и законодательно установленной величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- перечня видов выплат компенсационного характера, установленного действующим законодательством Российской Федерации;
- перечня видов, критериев и показателей выплат стимулирующего характера, установленных действующим законодательством Российской Федерации;
- коллективного договора и настоящего Положения ТувГУ;
- мнения профсоюзной организации работников ТувГУ;
- 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 согласно ст. 135 ТК РФ, включая рекомендации по утверждению примерного положения об оплате труда работников подведомственных Минобрнауки РФ учреждений.

2.2. Структура заработной платы работников ТувГУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов) и ставок (тарифных ставок) заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные законодательно установленные выплаты.

2.3. ТувГУ в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры базовых (минимальных) окладов, ставок заработной платы, повышающие коэффициенты для квалификационных уровней и отдельных должностей, а также размеры выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

2.4. Размеры базовых окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов для квалификационных уровней ПКГ и отдельных должностей устанавливаются приказом ректора с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. (Приложение № 2. Размеры базовых и должностных окладов работников ТувГУ по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням).

2.5. Должности работников ТувГУ, не предусмотренные в профессиональных квалификационных группах, относятся к соответствующему уровню ПКГ и



СМК-II-289

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

квалификационному уровню на основании статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, квалификационных характеристик Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом требований к уровню профессиональной подготовки и оценки сложности трудовых функций.

2.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются путем умножения минимального (базового) размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по квалификационному уровню, установленного для определенной должности.

2.7. Оплата труда работников, работающих по внутреннему и внешнему совместительству или занятых на условиях неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо объему выполненных работ исходя из должностного оклада по занимаемой должности, компенсационных и стимулирующих выплат в порядке, установленном трудовым договором с работником.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8. На обеспечение размера окладов, ставок заработной платы работников ТувГУ с учетом компенсационных выплат направляется не менее 70% фонда оплаты труда ТувГУ.

2.9. Размер должностного оклада, условия установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенном с работником. Изменение условий оплаты труда является изменением существенных условий труда и может производиться по соглашению сторон трудового договора и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Не допускается снижение размеров должностных окладов (тарифных ставок), кроме случаев перевода на другую должность.

2.10. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на



10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера (*компенсационные выплаты*) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. В ТувГУ в соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (*районный коэффициент*);
- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (*процентная надбавка*);
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными *особыми условиями* труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, *совмещении* профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. При выполнении работниками дополнительных видов и объемов работ для реализации уставной деятельности ТувГУ, когда возможно их качественное и количественное описание без отнесения к конкретной должности, ректор устанавливает *компенсационные выплаты (доплаты)* по перечню конкретных видов работ. Размер доплат



СМК-II-289

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

за увеличение видов и объемов работы устанавливается с учетом содержания и/или объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.4. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах 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% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретный размер выплаты компенсационного характера работникам ТувГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлен с учетом мнения профсоюзной организации ТувГУ и указан в Приложении № 3 к настоящему Приложению.

3.5. Источником для установления доплат за увеличение видов и объемов выполняемых работ служат средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда, формируемого из средств субсидии, средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также иных не запрещенных законодательством РФ источников финансирования.

3.6. Ректор имеет право на досрочное изменение размера и срока установления доплат по согласованию или представлению руководителя структурного подразделения.

3.7. В случае временной приостановки выполнения работником порученных ему дополнительных работ (нетрудоспособность, отпуск и др.) и перераспределения их другому работнику (другим работникам), приказом ректора по представлению руководителя подразделения данная доплата этому работнику отменяется и назначается работнику, выполняющему работы.

3.8. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 трудового кодекса Российской Федерации.



3.9. Другие конкретные виды и размер выплат компенсационного характера определяются в приложении к настоящему Положению (Приложение № 3. Виды компенсационных выплат работникам ТувГУ).

4. Стимулирующие выплаты

4.1. *Стимулирующие выплаты* работникам ТувГУ устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (далее – Перечень).

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств субсидии и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.3. В ТувГУ в соответствии с Перечнем устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (Приложение № 4. Виды стимулирующих выплат работникам ТувГУ):

- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итоговым рейтинговым показателям за предыдущий календарный год;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.4. При определении размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и качество выполняемых работ учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в периоде, предшествующем моменту определения вида и размеров выплат;
- инициатива и самостоятельность при выполнении работы;
- интенсивность труда (высокая оперативность исполнения работы, необходимость выполнения работы в срочном порядке, напряженный темп работы);
- качественная подготовка, проведение и участие в проведении мероприятий по реализации уставной деятельности, достижение целевых показателей эффективности работы



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

ТувГУ, установленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и аккредитационных показателей, установленных Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки Российской Федерации;

4.5. Премии назначаются в соответствии с Положением о материальном поощрении (премировании) работников ТувГУ, являющемся приложением к настоящему Положению. (Приложение № 5. Положение о материальном поощрении (премировании) работников ТувГУ).

Премии в текущем периоде (календарном году) не могут назначаться работнику, имеющему дисциплинарное взыскание (не снятое в установленном порядке на дату принятия решения о выплате премии), а также работнику, по вине которого допущено некачественное выполнение работ или срыв выполнения работ другими работниками, если данные факты установлены и документально подтверждены.

4.6. Выплаты по итоговым рейтинговым показателям назначаются по результатам предыдущего календарного года. Рейтинговые показатели разрабатываются вузом самостоятельно, и утверждаются приказом ректора после рассмотрения на Ученом совете ТувГУ. Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ), и утверждаются локальным нормативным актом университета (Положением об эффективном контракте).

4.7. Штатным работникам университета устанавливаются стимулирующие надбавки по основной должности по итогам деятельности за предыдущий календарный год. Рейтинговые показатели по предыдущему календарному году устанавливаются отдельно для профессорско-преподавательского состава, научным работникам и отдельно для остального персонала.

4.8 Размеры стимулирующих выплат устанавливаются ректором в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах.

4.9. Размер выплат стимулирующего характера определяется:

– проректорам и другим руководителям, непосредственно подчиненным ректору, – ректором;



СМК-II-289

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

– руководителям структурных подразделений, непосредственно подчиненным проректорам, – по представлению проректоров;

– работникам, занятым в структурных подразделениях, – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.10. Ректор в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно определяет порядок и может устанавливать персональную стимулирующую выплату конкретному работнику. При этом во внимание принимается уровень профессиональной подготовки, сложность, ответственность и важность выполняемой работы (вклад работника в решение уставных задач ТувГУ).

4.11. При невыполнении соответствующих показателей, отсутствии или снижении результата, интенсивности и качества работ, изменении организационных и (или) технологических условий труда, а также при отсутствии финансовых возможностей университета ректор вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплату надбавок стимулирующего характера, предупредив работников в установленном законодательством порядке. Отмена выплат стимулирующего характера не влечет за собой изменение должностного оклада и компенсационных выплат.

5. Условия и порядок оплаты труда отдельных категорий работников ТувГУ (ректора, проректоров и главного бухгалтера)

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

5.2. Должностной оклад ректора, определяется трудовым договором, заключенным ректором с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются ректором на 10-30 % ниже должностного оклада ректора. Размер процентного соотношения для каждого проректора и главного бухгалтера определяется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных



размерах. Виды выплат и их размер определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.5. Выплаты стимулирующего характера ректору устанавливаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации с учетом показателей оценки эффективности деятельности, определенных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

По решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации ректору может быть выплачена материальная помощь (при вступлении в брак, рождении детей, смерти близких родственников, утраты или повреждения имущества в связи с несчастным случаем или стихийным бедствием, юбилеем, болезнью).

5.6. Выплаты стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливает ректор с учетом оценки эффективности и результативности их деятельности, показателей деятельности ТувГУ и финансовых возможностей университета.

5.7. Размеры премирования и условия выплаты премий ректору устанавливаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

5.8. Виды и размеры премий проректоров и главного бухгалтера определяются ректором по результатам работы за определенный период в соответствии с Положением о материальном поощрении (премировании) работников ТувГУ.

6. Формирование фонда оплаты труда и штатного расписания

6.1. Фонд оплаты труда работников ТувГУ формируется на календарный год исходя из средств, выделенных на выполнение государственного задания (субсидия), средств, поступающих от приносящей доход деятельности ТувГУ, а также иных не запрещенных законодательством РФ источников финансирования.

6.2. Фонд оплаты труда включает фонд заработной платы работников, рассчитанный на основе утвержденного в установленном порядке штатного расписания ТувГУ, а также компенсационных выплат, стимулирующих выплат, материального поощрения (премирования).

6.3. Штатное расписание составляется по структурным подразделениям ТувГУ на финансовый год (по профессорско-преподавательскому составу – на учебный год) и



СМК-II-289

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

включает все должности служащих (профессии рабочих) ТувГУ, установленные им должностные оклады (ставки заработной платы), количество штатных единиц, месячный и годовой фонд оплаты труда, источник финансирования.

6.4. В ТувГУ предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав: декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент кафедры, научные работники), административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

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

6.6. Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала формируется в зависимости от расчетных нормативов численности, объемов выполняемых работ, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования.

6.7. Штатное расписание ТувГУ утверждается ректором ТувГУ в установленном порядке. Изменения в штатное расписание в текущем году вносятся приказом ректора на основании служебных записок руководителей соответствующих подразделений с обоснованием необходимости изменений и в пределах фонда оплаты труда.

7. Выплата заработной платы

7.1. Порядок выплаты заработной платы устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2. Выплата заработной платы работникам производится в рублях путем перечисления на личный банковский счет работника два раза в месяц в сроки, установленные Коллективным договором. Разовая выплата заработной платы в кассе университета допускается только при наличии особых обстоятельств (утеря карт и документов, удостоверяющих личность, и т.д.) и по заявлению работника. В декабре месяце заработная плата выплачивается с 20 по 31 число.



7.3. При выплате заработной платы работники извещаются в письменной форме о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка заработной платы работника ТувГУ разрабатывается учреждением самостоятельно и утверждается ректором по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

8. Другие формы оплаты труда

8.1. Почасовая оплата труда

8.1.1. Работники ТувГУ при наличии соответствующей квалификации могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты в объеме до 300 часов в год, которая не считается совместительством, а также могут выполнять другие виды учебной, учебно-методической и научно-методической работы.

8.1.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда при выполнении различных видов учебной работы, в том числе специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для преподавательской работы, устанавливаются ректором исходя из фонда оплаты труда и с учетом квалификации работников (наличия ученой степени, звания).

8.1.3. Условия почасовой оплаты труда и порядок ее оформления установлены Методической инструкцией о порядке оформления почасовой оплаты труда.

8.2. Оплата труда по договорам гражданско-правового характера

8.2.1. Для выполнения отдельных видов работ ректор может заключать с работником, а также сторонними привлеченными лицами договоры гражданско-правового характера.

8.2.2. Договоры могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу ТувГУ.

8.2.3. В договоре гражданско-правового характера указывается вид выполняемой работы (услуги), срок её выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, условия выплаты вознаграждения и др. Форма договора определяется действующим законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.



СМК-II-289

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

9.2. Настоящее Положение и приложения к нему подлежат пересмотру и дополнению по мере необходимости и в установленном в ТувГУ порядке.



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

Приложение № 1

Перечень нормативных актов по вопросам оплаты труда работников бюджетных учреждений

Постановление Правительства Российской Федерации в редакции от 31 октября 2002г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Распоряжение Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. N 722-р «О плане мероприятий ("дорожной карте") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки";

Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

Приказ Министерства науки и высшего образования от 1 февраля 2021г. № 71 «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»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера среднего заработка для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г. № 12046);

Постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном повышении оплаты труда за работу в ночное время»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений».



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

Приложение № 2

Размеры базовых и должностных окладов работников ТувГУ по профессиональным квалификационным группам

Разработаны и утверждены отдельно приказом ректором.

Приложение № 3

Виды компенсационных выплат работникам ТувГУ

Работникам ТувГУ могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат, предусмотренные ТК РФ, Постановлениями Правительства РФ и другими нормативными актами, в размерах, определяемых действующим законодательством.

| № п/п | Наименование выплаты | Категория работников | Основание | Размер и срок выплаты |
|-------|---|----------------------|--|--|
| 1 | Доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (<i>районный коэффициент</i>). | Всем работникам | Трудовой кодекс РФ ст. ст. 148, 149 и 316, 317 Закон Российской Федерации "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях" от 19.02.93 № 4521-1 (в редакции ФЗ от 29.12.2004 № 122-ФЗ). | 40 % к заработной плате ежемесячно |
| 2 | Доплата за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (<i>процентная надбавка</i>). | Всем работникам | Трудовой кодекс РФ ст. ст. 148, 149 и 316, 317 Закон Российской Федерации "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях" от 19.02.93 № 4521-1 (в редакции ФЗ от 29.12.2004 № 122-ФЗ). | в соответствии с законодательством до 50 % к заработной плате ежемесячно |



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3 | Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными <i>особыми условиями</i> труда | Работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. | Трудовой кодекс РФ ст. ст.146, 147, постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 г. №193/7/69 и отраслевые перечни тяжелых, вредных и особо тяжелых и особо вредных условий труда, утвержденные приказами Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 и Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611. Коллективный договор ТувГУ | для машинистов (кочегаров) котельной - до 24 % для остальных категорий - до 12 % к должностному окладу ежемесячно на период работы в неблагоприятных условиях |
| 4 | Доплата за работу в ночное время | Работникам, привлекаемым к работе в ночное время | ТК РФ ст. 154, Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» | В ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада), за каждый час работы |
| 5 | Доплата за совмещение должностей (профессий) и), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно | Работникам, привлекаемым к выполнению дополнительной работы | ТК РФ ст.151 | Размер и сроки устанавливаются по соглашению сторон |



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

| | | | | |
|----|---|---|---|---|
| | отсутствующего работника | | | |
| 6 | За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности. | Работникам, допущенным к сведениям, составляющими государственную тайну | Постановление Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны" | По приказу ректора |
| 7 | Доплата за руководство предметно-цикловой комиссией | Педагогическим работникам колледжа | По приказу ректора, в соответствии с тарификационными списками на учебный год | 10% от (должностного оклада) тарифной ставки |
| 8 | Доплата за заведование кабинетом | Педагогическим работникам колледжа | По приказу ректора, в соответствии с тарификационными списками на учебный год | 10% от (должностного оклада) тарифной ставки |
| 9 | Доплата за проверку тетрадей | Педагогическим работникам колледжа | По приказу ректора, в соответствии с тарификационными списками на учебный год | 10% от (должностного оклада) тарифной ставки в зависимости от количества часов на проверку тетрадей |
| 10 | Доплата за классное руководство | Педагогическим работникам колледжа | По приказу ректора, в соответствии с тарификационными списками на учебный год | 15% от должностного оклада (тарифной ставки) |



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

Приложение № 4

Виды стимулирующих выплат и доплат работникам ТувГУ

Работникам ТувГУ могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат, предусмотренные Постановлениями Правительства РФ и другими нормативными актами.

| № п/п | Наименование выплаты | Категория работников | Основание | Размер и срок выплаты |
|-------|---|---|---|--|
| 1 | За сложность, напряженность и специальный режим работы ректорам (директорам) подведомственных образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования; | Ректору | Приказ Минобробразования РФ от 27 июля 2000 г. N 2345 "О трудовых договорах (контрактах) с ректорами (директорами) подведомственных образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования" | По приказу Министерства науки и высшего образования РФ. |
| 2 | Надбавка за классность | Водителям транспортных средств | п.1 ст. 30 Федеральный закон от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" | 10 – 25 % к должностному окладу ежемесячно на период действия трудового договора |
| 3 | Выплаты за качество и интенсивность работы | Работникам в установленном порядке на основании приказа ректора | Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о по- | Размер и сроки устанавливаются по соглашению сторон |



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | рядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях | |
| 4 | Выплаты по итоговому рейтинговому показателю за предыдущий календарный год. | Работникам в установленном порядке на основании приказа ректора | Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 | Срок устанавливается на календарный год. Размер определяется по результатам рейтинга за прошедший год. |



Приложение № 5

**Положение
о материальном поощрении (премировании) работников ТувГУ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тувинский государственный университет» (далее – ТувГУ) и устанавливает виды премий, условия и порядок премирования всех категорий работников. В настоящем Положении под премированием понимается выплата работникам денежных сумм поощрительного характера помимо должностного оклада, стимулирующих и иных выплат.

1.2. Положение распространяется на штатных работников, для которых ТувГУ является основным местом работы.

1.3. Премирование направлено на повышение заинтересованности работников в достижении конкретных результатов профессиональной деятельности, а также является способом признания вклада работника в достижение уставных целей деятельности ТувГУ. Годовой фонд премирования работников ТувГУ рассматривается Ученым Советом и утверждается ректором.

1.4. Премирование осуществляется на основе оценки индивидуального трудового вклада работника в достижение целей и результатов деятельности ТувГУ.

2. Виды премий

В ТувГУ устанавливаются следующие виды премий:

2.1. Премия по итогам работы за определенный период: календарный год, квартал, месяц, учебный год;

2.2. Премия к юбилейной дате работника (50 лет со дня рождения и далее через каждые 5 лет);

2.3. Премия в связи с государственными или профессиональными праздниками, юбилейными и знаменательными датами;

2.4. Единовременная премия при награждении работника или коллектива подразделения государственными и отраслевыми наградами, а также наградами ТувГУ;

2.5. Премия за конкретные достижения в научно-исследовательской, научно-методической работе;

2.6. Премия за личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, достижения в учебно-методической работе;

2.7. Премия за внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;

2.8. Премия за качественную и интенсивную работу по набору студентов;

2.9. Премия за личный вклад по привлечению внебюджетных средств (по учебному, научному и производственному направлениям);



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

2.10. Премия за активное участие в подготовке и проведении на высоком уровне мероприятий, укрепляющих репутацию и имидж ТувГУ;

2.11. Премия за выполнение важных и особо важных работ;

2.12. Премия за ввод в эксплуатацию объекта строительства или капитального ремонта.

3. Условия премирования и порядок установления премий

3.1. Работодатель имеет право применять стимулирование работников в виде выплаты премии.

3.2. Премия *по итогам работы* может назначаться работникам за определенный период: календарный или учебный год, квартал. Вновь принятым работникам премия выплачивается при условии их работы в течение не менее календарного года. Уволенным работникам, с которыми на время начисления премии произведен расчет, премия не назначается. Размер премии по итогам работы устанавливается ректором по представлению руководителя структурного подразделения. Руководителям структурных подразделений премии устанавливаются по представлению курирующего проректора.

3.3. Премия *к юбилейной дате работника*, в том числе за многолетний и/или добросовестный труд, может назначаться проработавшим не менее года в ТувГУ работникам в следующих размерах:

к 50, 55-летию – одного должностного оклада, тарифной ставки (без учета районного коэффициента, процентной надбавки);

к 60-летию и далее через каждые 5 лет – до двух должностных окладов, тарифных ставок (без учета районного коэффициента, процентной надбавки);

3.4. Премии *в связи с государственными или профессиональными праздниками*, может назначаться работникам за достижения в труде. Размер премии определяется ректором самостоятельно или по представлению руководителя подразделения исходя из объема средств, выделенных на эти цели.

3.5. Единовременная премия может назначаться *при награждении* работника почетными званиями ТувГУ (заслуженный профессор, заслуженный преподаватель, заслуженный научный работник, заслуженный работник) в размере до 20 000 рублей.

3.6 Премия за конкретные достижения в учебно-методической, научно-методической и научно-исследовательской работе определяются Положением об эффективном контракте ТувГУ.

3.7. Премия *за внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы* может назначаться отдельным работникам или коллективам подразделений при внедрении научных разработок.

3.8. Премии *за выполнение важных и особо важных работ, за личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, достижения в учебно-*



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

методической работе, за качественную и интенсивную работу по набору студентов, за личный вклад по привлечению внебюджетных средств (по учебному, научному и производственному направлениям), за активное участие в подготовке и проведении на высоком уровне мероприятий, укрепляющих репутацию и имидж ТувГУ, за ввод в эксплуатацию объекта строительства или капитального ремонта могут назначаться отдельным работникам или коллективам подразделений, рабочим группам, временным творческим коллективам (ВТК), осуществившим в установленные сроки и с должным качеством порученную работу, имеющую важное значение для организации и развития ТувГУ, в том числе и по выполнению сторонних заказов. Премии устанавливаются ректором самостоятельно или по представлению руководителя структурного подразделения, временного творческого коллектива. Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу или абсолютном размере исходя из объема средств, выделенных на эти цели.

3.9. К премированию в течение текущего периода (календарного года) могут быть представлены работники, не допустившие нарушений дисциплины труда. Премии не могут назначаться работнику, имеющему дисциплинарное взыскание (не снятое в установленном порядке на дату принятия решения о выплате премии), а также работнику, по вине которого допущено некачественное выполнение работ. При этом факты нарушений должны быть документально подтверждены, от работника затребованы соответствующие объяснения.

3.10. Экономия фонда заработной платы должна направляться на премирование персонала.



Приложение № 6

**Положение о социальной поддержке
работников ТувГУ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее регламентирует деятельность ТувГУ по оказанию социальной поддержки работникам.

1.2. Действие настоящего положения распространяется на работников, для которых ТувГУ является основным местом работы.

1.3. Под социальной поддержкой понимается комплекс мер по предоставлению работникам социальных и социально-экономических услуг и льгот.

1.4. Целью социальной поддержки является содействие повышению качества жизни работников, а также повышение качества и результативности их труда.

2. Направления и виды социальной поддержки

2.1. Развитие социальной инфраструктуры ТувГУ, улучшение условий труда:

– строительство, содержание и оборудование общежитий;

– содержание и оборудование столовых;

– содержание и оборудование центра здоровья и физкультурно-оздоровительного комплекса;

– оборудование и оснащение рабочих мест в соответствии с современными требованиями и санитарно-гигиеническими нормами.

2.2. Улучшение материального положения и создание условий для восстановления здоровья Работников ТувГУ:

– выделение материальной помощи;

– организация работы центра здоровья;

– организация культурно-массовых мероприятий.

3. Порядок оказания социальной поддержки

3.1. Развитие социальной инфраструктуры ТувГУ осуществляется в соответствии с планами строительства и ввода объектов, ремонта и оборудования помещений в пределах выделенных на указанные мероприятия средств.

3.2. Выделение материальной помощи работникам носит, как правило, разовый характер, и производится в случаях увольнения в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста, утратой трудоспособности, а также материальных затруднений, связанных с несчастным случаем и другими чрезвычайными обстоятельствами.

3.3. Годовой объем финансовых средств, которые могут быть использованы на оказание материальной помощи, согласовываются с профкомом и утверждается ректором, и может быть скорректирован с учетом реальных расходов предшествующего периода.

3.4. Выделение материальной помощи производится по заявлению Работника с учетом его материального положения и финансовых возможностей вуза. Размер выплаты определяется настоящим положением и (или) комиссией по социальной защите.

3.5. Материальная помощь может быть предоставлена в следующих случаях:



СМК-II-289

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

3.5.1. В связи со смертью работника или его близкого родственника (муж, жена, дети, родители) – пятнадцать тысяч рублей на погребальные расходы при представлении первичных документов.

3.5.2. В связи со смертью работника или его близкого родственника (муж, жена, дети, родители) – три тысячи рублей при представлении первичных документов.

3.5.3. В случаях тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления) – до двадцати тысяч рублей на основании решения комиссии по социальной защите и при предоставлении удостоверяющих документов. Если сумма ущерба, предусмотренного настоящим пунктом, превысит двадцать тысяч рублей вуз вправе оказать материальную помощь свыше двадцати тысяч по решению Ученого совета вуза на основе предложения комиссии по социальной защите;

3.5.4. В связи с тяжелой (продолжительной) болезнью работника на его лечение и реабилитацию – до двадцати тысяч рублей на основании решения комиссии по социальной защите (комиссия) и при представлении удостоверяющих документов, или больше двадцати тысяч рублей на основании решения Ученого совета по предложению комиссии по социальной защите.

3.5.5. В связи с увольнением работника по причине признания его нетрудоспособным (в соответствии с медицинским заключением) – до двух среднемесячных заработных плат на основании решения Ученого совета по представлению комиссии по социальной защите и при представлении удостоверяющих документов.

3.5.6. В связи с увольнением работника, непрерывно проработавшего в ТувГУ 20 и более лет, по причине ухода на пенсию при достижении пенсионного возраста – до двух среднемесячных заработных плат на основании решения Ученого совета по представлению комиссии по социальной защите и при представлении удостоверяющих документов.

3.6. Работник ТувГУ может заявить на материальную помощь, предусмотренную подпунктами 3.5.3-3.5.6, не чаще одного раза в год.

3.7. В случаях, не терпящих отлагательства, решение о выделении материальной помощи может быть принято ректором или лицом, исполняющим его обязанности в рабочем порядке.

3.8. Отдельные виды социальной поддержки могут предоставляться Работодателем неработающим пенсионерам ТувГУ при наличии финансовых возможностей.



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Тувинский государственный университет

Положение об оплате труда работников Тувинского государственного университета

СМК-II-289

10. Лист регистрации изменений

| Номер изменения | Номера листов | | | Основание для внесения изменений | Дата введения изменения | Расшифровка подписи | Дата | Подпись |
|--------------------|---------------|-------|----------------|--|-------------------------------|------------------------|------|---------|
| | замененных | новых | аннулированных | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |