

УТВЕРЖДАЮ



Ректор ТулГУ

*М.В. Грязев* М.В. Грязев

*июнь* 20 18 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Проректор по ФД

*А.А. Маликов*

А.А. Маликов

И.о. проректора по УР

*С.А. Потапов*

С.А. Потапов

Проректор по НР

*В.Д. Кухарь*

В.Д. Кухарь

Проректор по УВР

*Э.С. Темнов*

Э.С. Темнов

Проректор-директор

*В.Н. Скрябин*

В.Н. Скрябин

колледжа им.С.И. Мосина

*В.А. Осташев*

В.А. Осташев

Проректор по ИиУИ

*М.В. Метелищенкова*  
15.06.18

М.В. Метелищенкова

Начальник УАК

*Е.В. Кондратьева*  
15.06.18

Е.В. Кондратьева

Начальник УБУиО

*Е.А. Саввина*  
19.06.18

Е.А. Саввина

Начальник ОМКОД

*Н.Я. Матвеева*

Н.Я. Матвеева

Начальник ЮУ

Председатель профкома

*М.В. Лунев*  
19.06.2018.



М.В. Лунев

работников ТулГУ



## Предисловие

1 РАЗРАБОТАН рабочей группой в составе:

**С.И. Триденская**

Начальник ПЭУ;

**Н.В. Прохорцова**

Начальник ПФО.

2 ВНЕСЕН «Планово-экономическим управлением»


3 ПРИНЯТ решением Ученого совета университета от 28.06.18 г. протокол № 11

4 ИЗДАНИЕ 1

5 Дата размещения документа на сайте университета <http://tsu.tula.ru/docs/peu>

\_\_\_\_\_ 2018 г.



	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»	
	<b>Положение об оплате труда</b>	
	<i>Издание 1</i>	<i>Изменение 0</i>

*Стр. 3 из 10*

## 1 Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников (далее - Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет» (далее - ТулГУ, университет) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлений Правительства, Минтруда, федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и науки, Уставом ТулГУ и иными нормативными актами, регуливающими оплату труда в бюджетных учреждениях.

Положение регламентирует оплату труда профессорско-преподавательского состава, педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала, работников управления научно-исследовательских работ (далее - работники).

1.2 Общий фонд оплаты труда (ФОТ) университета формируется из средств бюджетного и внебюджетного источников финансирования.

1.3 Заработная плата работника университета может включать в себя:

- оклад по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- прочие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.


1.4 Дополнительной составляющей заработной платы являются премии, выплачиваемые в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

1.5 Университет в пределах имеющихся у него средств самостоятельно определяет размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов, доплат, выплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

## 2 Оплата труда профессорско-преподавательского состава и педагогического персонала

2.1 Должностные оклады профессорско-преподавательского состава (ППС) и педагогического персонала (ПП) устанавливаются на основании локального



	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет»		
	<b>Положение об оплате труда</b>		
	<i>Издание 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Стр. 4 из 10</i>

нормативного акта университета в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями ПКГ.

2.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 7.

2.3 Надбавки стимулирующего характера назначаются в соответствии с разделом 8.

2.4 Работники университета могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством. Данная работа оплачивается независимо от других денежных выплат и в средний заработок при начислении пособий по временной нетрудоспособности и отпускных не включается.

### **3 Оплата труда учебно-вспомогательного персонала**

3.1 Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала (УВП) устанавливаются на основании локального нормативного акта университета в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями ПКГ.

3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 7.

3.3 Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с разделом 8.

### **4 Оплата труда административно-управленческого персонала**

4.1 Номенклатура должностей административно-управленческого персонала (АУП) определена на основании инструктивных материалов федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и науки и Минтруда РФ, действующих в университете положений и решений ректората.

В нее входит ректорат, руководители управлений, отделов и служб, специалисты и служащие управлений, отделов и служб.

4.2 Должностные оклады работников АУП устанавливаются на основании локального нормативного акта университета в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями ПКГ.

Должностной оклад ректора, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем.

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

4.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 7.

4.4 Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с разделом 8.

### **5 Оплата труда обслуживающего персонала**





5.1 Для оплаты труда обслуживающего персонала (ОП) может применяться повременная или сдельная система.

5.2 При повременной системе оплаты труда должностные оклады работников ОП устанавливаются на основании локального нормативного акта университета в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями ПКГ.

5.3 При сдельной системе оплаты труда заработная плата складывается из должностного оклада (установленного на основании локального нормативного акта университета в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями ПКГ) и стимулирующих надбавок, рассчитанных путем умножения расценки за единицу продукции на их количество.

5.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 7.

5.5 Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с разделом 8.

## 6 Оплата труда работников управления научно-исследовательских работ

6.1 Зарботная плата работников, занимающих штатные должности в управлении научно-исследовательских работ (УНИР) университета, состоит из должностного оклада и стимулирующих надбавок и доплат.

6.2 Должностные оклады работников, работающих по бюджетной тематике, устанавливаются на основании локального нормативного акта университета в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями ПКГ.

6.3 Оплата труда, в том числе стимулирующие надбавки и доплаты работникам выплачиваются за счет средств научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, финансируемых их государственного бюджета и средств хозяйствующих субъектов.

## 7 Выплаты компенсационного характера

7.1 В университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.2 Доплаты за совмещение должностей устанавливаются в том случае, когда наименование совмещаемой штатной должности отличается от основной





(бухгалтер-кассир, уборщик служебных помещений - дворник, инженер – лаборант и т.п.).

Совмещение должностей допускается только с согласия самого работника.

7.3 Доплаты за расширение зоны обслуживания (дополнительный объем работ) устанавливаются в том случае, когда совмещаемая и основная штатные должности – одного наименования (бухгалтер – бухгалтер, старший лаборант – лаборант, ведущий инженер – инженер и т.п.).

Для установления данных доплат необходимо наличие вакансий в штатном расписании университета или временное отсутствие работника (болезнь и т.п.).

7.4 Доплата за расширение зоны обслуживания (дополнительный объем работ) и совмещение должностей при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом ректора по университету.

7.4.1 Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в период временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы устанавливается в размере:

- для категорий работников не относящихся к ППС в размере оклада и постоянных надбавок отсутствующего работника;

- для категорий работников относящихся к ППС и ПП в размере оклада замещающего работника.

7.4.2 Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в случае исполнения обязанностей руководителя, находящегося в отпуске, командировке устанавливается в размере;

- для категорий работников не относящихся к ППС, – разницы между окладами и постоянными надбавками;

- для категорий работников относящихся к ППС, – разницы между окладами.

7.4.3 При возложении исполнения обязанностей отсутствующего директора института, декана факультета, начальника подразделения на заместителя доплата не производится.

7.5 Все виды работ, по которым устанавливаются доплаты, выполняются работником в пределах своего рабочего дня.

7.6 Администрация может в одностороннем порядке прекратить действие данных соглашений, если это вызвано производственной необходимостью или ухудшением качества работы по основной должности.

7.7 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда работника в размере, установленном действующим законодательством РФ.

7.8 Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, работу с шифрами устанавливается в размере, определенном действующим законодательством РФ.





## 8 Надбавки стимулирующего характера

8.1 Стимулирующие надбавки устанавливаются приказом ректора в пределах средств, выделяемых на эти цели из федерального бюджета и бюджетов других уровней и внебюджетных средств университета.

8.2 Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников за количество и качество труда, устанавливаемых локальным нормативным актом университета, принятым решением Ученого совета университета.

Руководителям структурных подразделений университета непосредственно подчиненных ректору и проректорам, а также в случаях разовых (единовременных) выплат, стимулирующих надбавок к заработной плате всем штатным работникам по любым основаниям, стимулирующие надбавки устанавливаются ректором по представлению проректоров университета.

Работникам университета, кроме перечисленных выше, стимулирующие надбавки устанавливаются ректором по представлению руководителей структурных подразделений университета.

8.3 При отсутствии или недостатке бюджетного и внебюджетного финансирования по независящим от университета причинам, ректор университета вправе полностью или частично приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо отменить их выплату.

8.4 Разовые (единовременные) стимулирующие надбавки к заработной плате устанавливаются отдельным штатным работникам, группе работников или всем штатным работникам ТулГУ по следующим основаниям:

- выполнение показателей и критериев эффективности работы отдельных категорий работников, утвержденных Ученым советом университета на определенный период;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- за качественное и оперативное выполнение особо срочных работ по поручению руководства;
- за качественную и оперативную разработку и подготовку учебной и учебно-методической документации, инструктивных и рекомендательных материалов внутриуниверситетского действия;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного оборудования и хозяйственного инвентаря силами работников, если соответствующие работы не входят в круг их должностных обязанностей;
- в связи с государственными праздниками, юбилейными датами, уходом на пенсию и другими основаниями, предусмотренными Коллективным договором;
- за выполнение заданий по поручению ректората;
- по итогам профориентационной работы и зачисления студентов на первый курс;
- по итогам работы за семестр, полугодие или учебный год;





- за иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями;

- премиальные выплаты по итогам работы.

8.5 Стимулирующие надбавки к заработной плате на определенный срок устанавливаются штатным работникам в индивидуальном порядке по нижеперечисленным основаниям:

- за особый режим работы;

- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с должностными обязанностями работника;

- за особо важные и сложные работы;

- за интенсивность труда;

- за высокий профессионализм и качество работы;

- за сложность и напряженность выполняемых работ;

- за выдающийся вклад в науку, подготовку специалистов, развитие университета;

- за почетные звания «Заслуженный работник высшей школы РФ (СССР)», «Заслуженный деятель науки и техники РФ (СССР)», «Заслуженный изобретатель РФ (СССР)», «Заслуженный тренер РФ (СССР)», «Заслуженный работник культуры РФ (СССР)», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР» в размере, утвержденном Ученым советом университета;

- за отраслевые награды в размере, утвержденном Ученым советом университета;

- за звание «Почетный работник высшего профессионального образования России», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» в размере, утвержденном Ученым советом университета. Если работник имеет и почетное звание и отраслевую награду, то надбавка назначается одна в наибольшем размере;

- за присуждение следующих спортивных званий в размере, утвержденном Ученым советом университета:

- мастера спорта;

- мастера спорта международного класса;

- «Заслуженному работнику физической культуры РФ»;

- «Заслуженному тренеру РФ»;

- за интенсивность работы в должности директора института, заместителя директора института, в должности декана или заместителя декана факультета;

- за иные виды деятельности, носящие систематический характер и не предусмотренные должностными обязанностями.

Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более одного года. По истечению периода, на который была установлена надбавка, она может быть установлена на новый срок в прежнем, большем или меньшем размере или не установлена вовсе.





Выплата стимулирующих надбавок к заработной плате работника, осуществляемая в определенный период, не может служить основанием для отказа в установлении и выплате в этот период других надбавок.

Стимулирующие надбавки на определенный срок могут устанавливаться при зачислении работника в штат университета, при его должностных перемещениях, в процессе выполнения им должностных обязанностей.

8.6 Стимулирующие надбавки устанавливаются приказом ректора. Основанием для подготовки и издания приказа является служебная записка проректора или руководителя структурного подразделения с ходатайством об установлении надбавки. В ней излагаются основания для установления надбавки, ее размер. Окончательное решение об установлении стимулирующей надбавки или отказе в ее установлении принимает ректор университета.

## **9 Премирование и оказание материальной помощи**

9.1 Премирование осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работника в повышении эффективности и качества своей трудовой деятельности и зависит от инициативы и творческого отношения работника к делу, его напряженного и высокопроизводительного труда, ответственности за выполнение заданий и соблюдения производственной и трудовой дисциплины.

9.2 Премирование осуществляется в целях стимулирования категорий работников в соответствии с «Положением о стимулировании деятельности, направленной на укрепление финансового положения университета».

9.3 Размер вознаграждения определяется с учетом результата труда работника и утверждается приказом ректора.

9.4 Работники, проработавшие в университете неполный календарный период, за который выплачивается вознаграждение, и уволенные по уважительной причине, имеют право на получение вознаграждения за фактически отработанное время.

При этом уважительными причинами считаются:

- уволенные в связи с призывом для службы в Вооруженных Силах РФ;
- поступление на очные формы обучения в учебные заведения;
- уход на пенсию по возрасту и инвалидности;
- переход на выборную должность.

9.5 Возможно премирование наиболее отличившихся коллективов и отдельных работников по итогам смотров и конкурсов, за выполнение особо важных производственных заданий, направленных на повышение эффективности работы университета.

Его размер определяется приказом ректора по университету, а для отдельных работников – руководителем подразделения с учетом личного вклада каждого.

9.6 Работникам университета может оказываться единовременная материальная помощь.





Решение об оказании материальной помощи принимается ректором и проректорами на основании личного заявления работника, согласованного с руководителем подразделения и профсоюзным комитетом работников или решением Ученого совета университета.

Единовременная материальная помощь оказывается независимо от других денежных выплат и в средний заработок при начислении пособий по временной нетрудоспособности и отпускных не включается.

9.7 При выходе работника на пенсию по возрасту выплачивается единовременное пособие из премиального фонда, при достижении стажа работы в ТулГУ для женщин не менее 20 лет и для мужчин не менее 25 лет, в размере утвержденном Ученым советом университета.

9.8 При достижении возраста 50, 60, 70 и каждых следующих 5 лет, для женщин дополнительно 55 лет, работник может быть премирован ректором по предоставлению руководителя подразделения, если общий трудовой стаж работы его в университете не менее 20 лет для женщин и 25 лет для мужчин, в том числе, и в случае, если разница между днем рождения и датой достижения необходимого стажа не более 30 дней, в размере утвержденном Ученым советом университета

9.9 Работникам, имеющим взыскания, а также привлеченным к административной и уголовной ответственности, вознаграждение за общие результаты работы по итогам определенного календарного периода не выплачивается.