




СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного  
комитета сотрудников

Ректор

  
  
Г.Р. Набиуллина  
« 4 »  2013 г.

  
  
А.А. Емекеев  
 2013 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АЛМЕТЬЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ИНСТИТУТ»**

г.Альметьевск

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее – Положение) является локальным нормативным актом, действующим в пределах государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Альметьевский государственный нефтяной институт» (АГНИ) (далее Институт).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 18 августа 2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 24 августа 2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;
- Уставом Института.

1.3. Для целей Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **система оплаты труда** – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), окладов (должностных окладов), а также выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;
- **базовый оклад (базовый должностной оклад)** – минимальный оклад (должностной оклад) работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- **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;

- **заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего и социального характера;

- **выплаты компенсационного характера** – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

- **выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие показатели в труде;

- **выплаты социального характера** – выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.4. Положение устанавливает систему оплаты труда работников Института, определяет порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств республиканского бюджета, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, установления размеров окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.5. Институт в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Положением, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размер и виды доплат, надбавок и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера (без ограничения их предельными размерами), а также размеры окладов (должностных окладов) всех категорий работников.

## **2. Порядок формирования базовых окладов работников Института**

2.1. Размер базового оклада работников Института определяется как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников Института на соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников Института.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников Института устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

2.3. Базовые оклады (должностные оклады) работников Института определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников в соответствии с действующим законодательством.

### **3. Структура, порядок и условия оплаты труда работников**

3.1. Условия оплаты труда работников Института указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему и включают в себя:

- оплату по окладу (должностному окладу);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.2. Уровень оплаты труда работников Института не должен быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда. Заработная плата каждого работника максимальным размером не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, личного вклада работника и качества его труда.

3.3. Заработная плата работнику Института выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

3.4. Доплаты и надбавки к окладам, социальные выплаты устанавливаются в целях компенсации различий в условиях труда и квалификации сотрудников, материальной поддержки, стимулирования увеличения объема работ, стимулирования профессионального роста.

3.5. Доплаты, надбавки и другие выплаты подразделяются на:

- обязательные выплаты компенсационного характера – установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ в размерах, определенных соответствующими нормативными документами РФ и РТ;
- выплаты стимулирующего характера.

#### **3.6. Обязательные выплаты компенсационного характера**

3.6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.6.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда Института на соответствующий финансовый год.

### 3.6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в следующих случаях и размерах:

- минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретный размер надбавки за работу в ночное время устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере, работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест в размере не менее 0,04 и не более 0,24 базового оклада.

## 3.7. Выплаты стимулирующего характера

### 3.7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

- 3.7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются только штатным работникам Института, работающим на одной или более одной ставке и учитываемые в списочной численности работников основного персонала как один человек (целая единица).
- 3.7.3. Размеры выплат стимулирующего характера работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и РТ и настоящим Положением.
- 3.7.4. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа ректора института из средств республиканского бюджета, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных институтом на оплату труда работников.
- 3.7.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.
- 3.7.6. Ректор имеет право самостоятельно или на основании служебной записки руководителя структурного подразделения изменить размер выплаты стимулирующего характера, либо полностью отменить ее выплату при наличии упущений в работе: некачественном и несвоевременном выполнении порученного руководителем задания (работы), не выполнении нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и т.п. основаниям.
- 3.7.7. При отсутствии поступления средств на счет Института на оплату труда из республиканского бюджета и иных источников финансирования все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на неопределенный срок приказом ректора.
- 3.7.8. При изменении системы оплаты труда, а также при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ размер выплаты пересматривается.
- 3.7.9. В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - выплаты за стаж работы;
  - выплаты за квалификационную категорию;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - премиальные и иные поощрительные выплаты.
- 3.7.10. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** подразделяются на:
- выплаты за управление;
  - выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;

- надбавки за наличие ученых степеней;
- надбавки за должность доцента и профессора;
- выплаты за специфику деятельности;
- выплаты за сложность и напряженность работы.

- 3.7.11. Выплаты за управление предоставляются по должностям профессорско-преподавательского состава профессиональной квалификационной группы должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений. Выплаты за управление устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.
- 3.7.12. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего образования. Размеры выплат за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик, государственных наград Республики Татарстан, автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик устанавливается действующим законодательством.
- 3.7.13. Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, две и более государственные награды, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, одной из государственных наград по выбору работника.
- 3.7.14. Надбавка за наличие ученых степеней производится в размерах, определяемых действующим законодательством. Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, надбавка за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук включаются в размеры ставок почасовой оплаты труда.
- 3.7.15. Надбавки за наличие ученых степеней предоставляются за ученые степени, включенные в Единый реестр ученых степеней и ученых званий, утверждаемый Правительством Российской Федерации.
- 3.7.16. Установление (изменение размера) надбавки за ученую степень производится со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.
- 3.7.17. Выплаты ППС за занимаемую должность производится в размерах, определяемых действующим законодательством. Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, доплаты за ученые звания доцента и профессора, включены в размеры ставок почасовой оплаты труда.
- 3.7.18. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам профессиональной квалификационной группы должностей профессорско-преподавательского состава. Размеры выплат за специфику деятельности определяются в соответствии с действующим законодательством.

3.7.19. Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются приказом ректора в соответствии с действующим законодательством.

3.7.20. **Выплаты за стаж работы** устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от продолжительности работы. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы в Институте при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты за стаж работы в Институте, если документы, подтверждающие стаж, находятся в Институте, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.7.21. **Выплаты за квалификационную категорию** предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников учебно-вспомогательного персонала при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории.

Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются (изменяются) согласно приказа ректора Института, при котором создана аттестационная комиссия, со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Размеры выплат за квалификационную категорию определяются в соответствии с действующим законодательством.

3.7.22. **Выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются работникам Института по основному месту работы по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ является оценка эффективности деятельности работника, которая определяется руководителем структурного подразделения и утверждается ректором Института в соответствии с локальным актом Института. Совокупный размер коэффициентов оценки деятельности работника определяется руководителем структурного подразделения и утверждается ректором института.

3.7.23. **Премияльные выплаты** осуществляются ежемесячно в течение финансового года и устанавливаются работникам в размере до 2% от должностного оклада.

Премияльные выплаты осуществляются по достижении Институтom, структурными подразделениями, отдельными работниками положительных результатов в деятельности по мере возникновения оснований.

Премияльные выплаты осуществляются при наличии средств премияльных выплат, которые являются частью фонда оплаты труда.

Размеры премияльных выплат отдельным работникам, структурным подразделениям Института устанавливаются ректором по представлению непосредственного руководителя структурного подразделения.



**3.7.24. Иные поощрительные выплаты** устанавливаются приказом ректора в виде персональных надбавок ежемесячно, ежеквартально или один раз в семестр с целью совершенствования всех направлений деятельности Института, стимулирования труда работников, с учетом индивидуального вклада конкретного работника в результаты работы при наличии финансовых средств.

Поощрительные выплаты работникам Института производятся независимо от источника финансирования их основного должностного оклада.

Фактический объем средств, направляемых на поощрительные выплаты, определяется ежегодно при составлении сметы доходов и расходов и может корректироваться в течение года в зависимости от реального финансового положения Института.

#### **4. Выплаты социального характера**

4.1. В целях повышения социальной защищённости штатным работникам Института могут производиться выплаты социального характера.

4.2. Выплатами социального характера является единовременная материальная помощь, выделяемая по решению ректора в пределах и при наличии средств фонда оплаты труда, предусмотренного сметой на текущий год.

4.3. Материальная помощь может быть оказана работникам Института в следующих случаях:

- тяжелое материальное положение;
- смерть родственников (муж, жена, отец, мать, дети);
- оплата лечения (операций);
- несчастный случай;
- в иных случаях.

4.4. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику материальной помощи является его заявление на имя ректора и ходатайство руководителя соответствующего структурного подразделения и (или) проректора, координирующего работу подразделения.

4.5. В заявлении работника указываются причины тяжёлого материального положения, связанного с утратой или повреждением имущества в результате несчастного случая или стихийного бедствия (пожар, наводнение, землетрясение и др.), особой нуждаемости в лечении, тяжёлом заболевании, в случае смерти родственника работника (муж, жена, отец, мать, дети) и другие несчастные случаи. К заявлению работника прилагаются подтверждающие документы.

4.6. В случае смерти работника Института, наступившего в период его трудовых правоотношений, материальная помощь оказывается родственникам умершего

работника. Заявление на оказание материальной помощи пишется его родственником. К заявлению прилагаются подтверждающие документы.

## **5. Особенности оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера, главного инженера**

- 5.1. Заработная плата ректора, проректоров, главного бухгалтера, главного инженера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Заработная плата и прочие выплаты ректору Института выплачиваются в суммах и порядке, предусмотренных трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством образования и науки Республики Татарстан, выполняющим в отношении Института функции Учредителя.
- 5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров, главного бухгалтера, главного инженера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым в соответствии с действующим законодательством.
- 5.4. Министерство образования и науки РТ устанавливает ректору Института выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов деятельности Института, основанных на критериях эффективности деятельности Института.
- 5.5. Должностные оклады проректоров, главного бухгалтера, главного инженера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.
- 5.6. Ректор устанавливает проректорам, главному бухгалтеру, главному инженеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности.

## **6. Порядок формирования штатного расписания и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава**

- 6.1. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета (при наличии учебной нагрузки), заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.
- 6.2. Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений Института – кафедр формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от годовой учебной нагрузки и с учетом установленных норм времени, корректируется в течение учебного года, и утверждается ректором на начало календарного года и на начало учебного года не позднее 1 сентября. Изменения в штатное расписание ППС на учебный год вносятся на основании приказов по Институту.
- 6.3. Работникам из числа ППС помимо должностного оклада устанавливаются обязательные доплаты и надбавки, в том числе компенсационного характера, а также стимулирующие надбавки и премии, предусмотренные действующим

законодательством, нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, коллективным договором и настоящим Положением, приказами по Институту.

- 6.4. За выполнение педагогическими работниками дополнительных объемов работ, превышающих объем педагогической нагрузки сверх нормы, а также при привлечении в учебный процесс высококвалифицированных специалистов из научных организаций, других организаций и учреждений может осуществляться оплата труда на условиях почасовой оплаты с заключением договоров возмездного оказания услуг.

## **7. Порядок формирования штатного расписания и условия оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала**

- 7.1. Штатное расписание для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего и иных персоналов Института утверждается ректором на календарный год.
- 7.2. Штатное расписание вышеперечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой.

Изменения в штатное расписание Института по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Институту, издаваемых на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.

- 7.3. Перечисленным категориям персонала помимо должностного оклада устанавливаются:

- компенсационные выплаты:

- стимулирующие выплаты;

- иные, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и настоящим Положением.

- 7.4. Работники вышеуказанных категорий персонала имеют право быть зачисленными на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству, в свободное от основной работы время, при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

## **8. Рассылка**

- 8.1. Настоящее Положение подлежит обязательной рассылке, которую осуществляет канцелярия АГНИ.

## **9. Хранение**

- 9.1. Оригинальный экземпляр настоящего Положения подлежит хранению в составе документов организационно-распорядительного характера у главного бухгалтера до замены его новым вариантом.

9.2. Копии настоящего Положения хранятся в составе документов организационно-распорядительного характера должностных лиц подразделений, которым данный документ был предоставлен по обязательной рассылке.

## **10. Заключительная часть**

10.1. Настоящее Положение принимается Ученым советом Института с учетом мнения профсоюзного комитета работников Института и утверждается ректором Института.

10.2. Изменения и дополнения в Положение согласовываются с профсоюзным комитетом сотрудников АГНИ, принимаются Ученым советом и утверждаются ректором.

10.3. В случае существенных изменений в нормативном законодательстве РФ данное Положение подлежит пересмотру.

10.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются нормативными актами РФ и РТ, Уставом АГНИ, приказами ректора, иными локальными документами Института.

