

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургская государственная художественно-промышленная академия имени А.Л.Штиглица»

Утверждаю
Ректор, профессор
А.Ю.Талашук
08 октября 2008 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников академии

Санкт-Петербург
2008 г.

Положение
об оплате труда работников Государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования «Санкт-Петербургской государственной
художественно-промышленной академии имени А.Л.Штиглица»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургской государственной художественно-промышленной академии имени А.Л.Штиглица» (далее академия), разработано на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, а также приказы Рособразования и устав академии.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников академии, подведомственной Рособразованию.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников академии за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников академии (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами академии, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

6. Введение в академии новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

7. Система оплаты труда в академии устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

8. Положение принимается решением Ученого Совета академии, утверждается ректором и объявляется приказом. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

8. Система оплаты труда работников академии включает в себя: должностной оклад, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9. Системы оплаты труда работников академии устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда (в т.ч. доплаты за ученую степень, должность);
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

10. Фонд оплаты труда работников академии формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. Академия в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

12. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором академии по соответствующим профессионально-квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. (Приложение № 1,2, 3, 4)

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

14. Ректор академии на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней по представлению руководителей структурных подразделений.

15. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание академии по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям академии и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

17. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работ (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей академии без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

18. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ № 822 от 29.12.07 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера и развития порядка их установления», работникам академии могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

19. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работника по соответствующему квалификационному уровню ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

20. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

21. Ректор академии принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации в порядке программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

22. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

23. В целях поощрения работников академии за выполненную работу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения порядка их установления», перечнем примерных показателей стимулирования сотрудников за количество и качество труда утверждаемым Рособразованием, Уставом академии и коллективным договором, могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат на постоянной или временной основе.

3.1. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы

24. В связи с особым режимом работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения академии в целом, обеспечении противопожарной безопасности.

25. В связи с увеличением объема работ по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника.

26. За интенсивность и напряженность труда в должности зав.кафедрой, декана и руководителей структурных подразделений обеспечивающих основные параметры уставной деятельности академии.

27. Другие виды выплат за интенсивность выполняемой конкретных поручений, работы.

3.2. Выплаты за качество выполняемой работы

28. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа академии.

29. За непосредственное участие в реализации научно-исследовательских, учебно-методических и творческих проектов федерального, регионального уровня.

30. Надбавки за наличие почетных званий в сфере науки и образования, культуры и спорта при условии качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей. При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из них.

31. Надбавка работникам академии заключившим с академией договор полной материальной ответственности и качественно выполняющими возложенные обязанности в размере 10 % от должностного оклада.

32. За внедрение инновационных процессов и новых технологий (техники) в учебной, научные процессы, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание академии, административное управление.

33. За эффективную организацию финансово-экономической работы по обеспечению деятельности академии, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет, отчетность и финансовый контроль.

34. За развитие источников формирования внебюджетных средств, определенных Генеральным разрешением Федерального агентства по образованию № 073004 от 25.03.2005 г. (Приложение № 5)

35. Другие выплаты за мероприятия обеспечивающие высшие показатели качества и интенсивности труда приводящие к улучшению Уставной деятельности академии в целом и ее структурных подразделений.

36. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

37. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора академии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников академии, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных академией на оплату труда работников:

- проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;

- руководителей структурных подразделений академии (декана), главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам – по представлению проректоров;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях академии – по представлению руководителей структурных подразделений.

38. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

III. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

39. Заработная плата ректора, проректора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Должностной оклад ректора академии определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу академии и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы. К основному персоналу академии относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций для реализации которых создана академия. (См. приказ Минздравсоцразвития № 812 от 10.07.08)

41. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера академии устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов ректора.

42. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора устанавливается приказом Минздравсоцразвития № 167н от 08.04.08 г.

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

44. Федеральное агентство по образованию может устанавливать ректору академии выплаты стимулирующего характера.

45. Для ректора, проректоров и главного бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы академии, устанавливаемых Рособразованием.

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

47. Размеры премирования ректора порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Рособразованием в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора академии.

IV. Другие вопросы оплаты труда

48. В соответствии с действующим законодательством в академии устанавливаются доплаты за наличие ученой степени доктора и кандидата наук и занимающую должность доцента и профессора. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

49. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются академией самостоятельно и включают доплату за ученую степень и должность.

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

51. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в академии применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

52. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

53. На основе настоящего Положения академия разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

54. Работникам академии за счет средств фонда премирования или за счет общей экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться социальные выплаты:

- материальная помощь;
- выплаты к юбилейным датам работника и в связи с выходом на пенсию;
- и другие выплаты социального характера.

55. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных, внебюджетных) финансовых средств по независящим от академии причинам ректор вправе по решению Ученого Совета приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

56. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим положением, устанавливаются ректором самостоятельно.

57. Ректор имеет право премировать сотрудников по итогам работы (за квартал, полугодие, год), а также установить выплату за непрерывный стаж работы и выслугу лет.

V. Штатное расписание академии

58. Штатное расписание академии ежегодно утверждается ректором.

59. Штатное расписание академии включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

60. Численный состав работников академии должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

61. Особенности формирования штатного расписания в академии.

В академии предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям академии: факультет, кафедра, лаборатория, мастерская, отдел, управление в соответствии с уставом академии (Приложение № 6).

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

К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента. (приказ Минздравсоцразвития РФ № 217н от 05.05.08 г.)