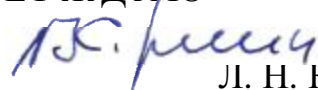


Федеральное агентство по образованию
ГОУ ВПО
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
(РГГМУ)

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор  Л. Н. Карлин
(подпись)

«18» ноября 2008 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель Профсоюзного комитета

 Лаховская
(подпись)

«18» ноября 2008 г.

«ОБСУЖДЕНО И ПРИНЯТО»

на конференции научно – педагогических
работников, представителей других
категорий работников и обучающихся
«18» ноября 2008 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Российского государственного
гидрометеорологического университета

РГГМУ

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Российского государственного гидрометеорологического университета (далее - Положение) разработано на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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 до настоящего времени осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников университета.
3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников РГГМУ 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. 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.
5. Введение в РГГМУ новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.
6. Оплата труда работников филиалов РГГМУ производится, в соответствии с положением об оплате труда работников филиала разработанным на основании данного положения. Положение об оплате труда работников филиалов университета утверждается ректором университета.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

7. Система оплаты труда работников РГГМУ включают в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Для подразделений, которые по роду своей деятельности выполняют научные исследования или не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают активное содействие в его проведении, применяются должности и профессии, а также профессионально квалификационные группы и уровни тех видов деятельности, к которым они относятся.

Оплата труда конкретных исполнителей научно-исследовательских работ (штатных сотрудников и совместителей), производится за счет средств бюджетов и средств «Заказчика». Размер оплаты труда определяется объемами договоров.

Отдельные виды работ в университете могут быть оплачены в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера. Как правило, используется форма договора подряда или договора о возмездном оказании услуг. Договор может заключаться с работником университета независимо от категории персонала, а также со сторонними исполнителями работ (услуг). Договоры могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу университета, такие как: учебные, методические, ремонтные, оформительские, редакционные, научно-исследовательские, юридические, расчетные, консультационные, охранные, уборочные и др. В договоре указывается вид работы, выполняемой сотрудником или временным коллективом сотрудников, срок ее выполнения, либо график выплат по этапам работ сумма

вознаграждения. Оплата производится за счет бюджетных и внебюджетных средств.

8. Система оплаты труда работников РГГМУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Профсоюзного комитета университета.

9. Финансовое обеспечение оплаты труда в университете осуществляется за счет следующих источников:

- Федеральный бюджет;
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, добровольных пожертвований, и средств от иной приносящей доход деятельности.
- доходы от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении университета (средства от сдачи в аренду).

- другие доходы, предусмотренные разрешением учредителя на открытие лицевого счета по учету средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в территориальных органах Федерального казначейства и получаемые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год.

10. Ректор в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами без ограничения их размерами в пределах имеющихся средств.
11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются ректором по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени, установленной для каждой категории работников федеральными законами, из расчета занятости в течение учетного периода, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами университета.
12. Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. В отдельных квалификационных уровнях с целью отражения различий трудовых функций и квалификации работников, занимающих типовые должности по соответствующим профессиям и специальностям,

решением ректора могут вводиться повышающие коэффициенты.

13. Должности внутри ПКГ должны соответствовать уставным целям РГГМУ и содержаться в соответствующих разделах единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Компенсационные выплаты

14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на срок не более одного года к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам, или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
15. 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), расширении зоны обслуживания, 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.

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

16. Для установления выплат компенсационного характера в университете в соответствии с приказом ректора совместно с

профкомом проводится выборочная аттестация рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами.

3. Стимулирующие выплаты

17. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета и средств, от предпринимательской и иной деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

Объем средств на указанные выплаты с 01 января 2010г. должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

18. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) назначаются и производятся ежемесячно решением ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, как правило, по представлению проректоров и руководителей структурных подразделений.

19. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

20. Размер месячного фонда, предназначенного для выплат стимулирующего характера, доводится до руководителя структурного подразделения, по НИР до научного руководителя работ, и распределяется им между работниками данного подразделения с учетом результативности и качества их труда.

По результатам распределения на имя ректора представляется служебная записка.

21. Ректор имеет право изменить размер стимулирующей надбавки

- (доплаты), либо полностью отменить ее выплату работнику в случае выявленного некачественного и несвоевременного выполнения объема основной и (или) порученной дополнительной работы, обязанностей предусмотренных Уставом университета, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором работника
22. Основанием для выплаты надбавок и доплат стимулирующего характера является приказ по университету.
23. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от университета причинам, ректор университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.
24. В университете устанавливаются следующие виды стимулирующих надбавок (доплат).

1. Обязательные стимулирующие выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук;
- профессорско-преподавательскому составу, занимающему должности профессора и доцента;
- различные надбавки работникам военных кафедр.

2. Стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда РГГМУ:

- за выполнение важных и особо важных работ;
- за сложность и напряженность работы;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за наличие почетных званий и государственных наград работников университета при условии качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной, и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- за повышенную интенсивность труда, надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;
- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по

основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника (заместители деканов, работа в диссертационных советах и научно-методических советах и др.);

- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой:
 - для кандидата наук в размере 30% от должностного оклада;
 - для доктора наук в размере 45% от должностного оклада;
- за интенсивность работы в должности декана факультета:
 - для кандидата наук в размере 30% от должностного оклада;
 - для доктора наук в размере 45% от должностного оклада;
- за интенсивность работы при выполнении обязанностей заместителя декана факультета:
 - в размере 25-45% от должностного оклада;
- за досрочное и качественное выполнение объема работ;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности университета;
- по результатам окончания учебного года;
- по результатам окончания календарного года;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с организацией и проведением учебного процесса;
- за непрерывный стаж работы в университете;
- за особые заслуги в области образования, науки, физкультуры и спорта;
- за особые заслуги перед университетом;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и

- инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- за внедрение и использование новых технических средств в обучении;
 - за стабильность и повышение качества обучения;
 - за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
 - за использование здоровьесберегающих технологий;
 - за участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях);
 - за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета;
 - за высокий уровень исполнительской дисциплины;
 - за достижение высоких результатов в воспитательной работе, за работу куратора;
 - за дополнительные объемы работ, связанные с обучением и обеспечением учебного процесса студентов, обучающихся по контракту;
 - за работу и представительство в составе общеобразовательных организаций, в различных государственных органах и ведомствах;
 - за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности, за активное участие в выполнении фундаментальных исследований;
 - за активное участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ;
 - за активное участие в подготовке лицензий, патентов и др.;
 - за получение премий, наград, дипломов;
 - за активное участие в научных публикациях;
 - за активное участие в выставках;
 - за научное руководство аспирантами, соискателями и студентами по выполнению НИРС, дипломных работ и проектов;
 - за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;
 - за участие в рецензировании научных трудов и результатов

научной и научно-технической деятельности;

- за повышение научной квалификации, участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.;
- за интенсивность и высокие результаты работ при выполнении фундаментальных прикладных исследований и разработок;
- за качественное выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, распоряжений по НИР, тематических планов научно-исследовательских работ университета в части сроков их исполнения, требования исполнения обязательств и стандартов качества;
- за наличие благодарностей и почетных грамот за высокие достижения и результаты деятельности;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность и качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

III. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

25. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
26. Должностной оклад ректора, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу университета, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.
27. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера РГГМУ устанавливаются ректором на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.
28. К основному персоналу РГГМУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций,

для реализации которых создан университет.

29. Перечни должностей и профессий работников РГГМУ, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Рособразованием по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.
30. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора, устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.
31. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
32. Федеральное агентство по образованию может устанавливать ректору выплаты стимулирующего характера.

Проректорам университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников университета, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными проректору.

Главному бухгалтеру университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников университета, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности университета.
33. Премирование ректора, осуществляется с учетом результатов деятельности университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы университета установленными Рособразованием, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных Рособразованием на эти цели.
34. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты

ежегодно устанавливаются Рособразованием в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

IV. Другие вопросы оплаты труда

35. Штатное расписание университета ежегодно утверждается ректором.
36. Штатное расписание включает в себя все должности работников РГГМУ.
37. Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
38. Особенности формирования штатного расписания РГГМУ:
В университете предусматриваются должности профессорско-преподавательский состав, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научного, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала.
- Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям университета в соответствии со структурой университета, утверждаемой ежегодно приказом ректора: филиал, факультет, кафедра, лаборатория, управление, отдел, библиотека, вычислительный центр и т. п.
- Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.
39. В соответствии с действующим законодательством в учреждениях высшего профессионального образования устанавливаются доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук. Работникам, занятым по

совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

40. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом по университету.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате университета, могут быть дополнительно зачислены на работу на условиях почасовой оплаты после выполнения учебной нагрузки по своей должности (900 часов для работающего на полной ставке) или при выполнении учебной нагрузки в другом структурном подразделении университета. Работа на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством.

41. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на военной кафедре, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны России и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

В соответствии с п. 7 закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998г №76-ФЗ офицеры имеют право выполнять педагогическую и научную работу, если она не препятствует исполнению обязанностей военной службы.

Ректором университета из средств от приносящей доход деятельности могут устанавливаться разовые поощрительные выплаты офицерам военной кафедры за выполнение работы, связанной с ведением педагогической деятельности и (или) обеспечением учебного процесса университета.

42. Работникам университета может выплачиваться материальная помощь в соответствии с «Положением о материальной помощи»;

Премирование работников университета производится в соответствии с «Положением о премировании».

V. Заключительные положения

43.Изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на Конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся.