

**Система оплаты труда в
образовательных организациях
высшего образования,
подведомственных Минобрнауки
России**

**Примерное положение
о системе оплаты труда**

Задачи

- Формирование единообразных и прозрачных принципов оплаты труда, соответствующих ТК РФ и Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда
- Учет требований профессиональных стандартов
- Сохранение и повышение уровня оплаты труда ППС, выполнение майских указов Президента, «дорожной карты» в сфере образования и науки
- Связь показателей эффективности труда работника с показателями эффективности деятельности вуза

Гарантии уровня оплаты труда

- Устанавливается оклад за выполнение всего круга должностных обязанностей работника (исходя из профессиональных стандартов)
- Доплаты за факт выполнения отдельных должностных обязанностей в рамках трудовой функции не предусматриваются
- Не менее 70% на гарантированную часть оплаты труда – оклад и компенсационные выплаты
- Не менее 30% на стимулирующие выплаты
- При изменении СОТ зарплата работника (без учета стимулирующих выплат) не может стать меньше, чем была
- Доля объема фонда оплаты труда работников научно-педагогических работников - не менее 60% от общего объема фонда оплаты труда

Подходы к структуре оплаты труда

- Установление конкретных размеров окладов (запрет устанавливать минимальные оклады, «вилку» окладов)
- Привязка размеров окладов по должностям ППС к средней зарплате по региону (цель: поэтапное выполнение требований майских указов Президента и «дорожной карты» в сфере образования)
- Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных законодательством
- Размер зарплаты, размер стимулирующих выплат максимальным пределом не ограничен

Оклады - на основе ПКГ

- Профессиональные квалификационные группы включают квалификационные уровни, к которым отнесены конкретные должности
- Оклад устанавливается по кв. уровням (равный для должностей, отнесенных к одному кв. уровню)
- Дополнительные выплаты за соответствие квалификационным характеристикам (наличие образования, ученого звания, ученой степени) НЕ устанавливаются.
- ПКГ должностей ППС и руководителей структурных подразделений: должности ППС и АУП, выделяется 6 кв. уровней
- ПКГ должностей работников образования: должности УВП, пед. работников, выделяется до 4 кв. уровней
- Иные ПКГ (при наличии в штате таких должностей: например, работников культуры, медицинских, общеотраслевых должностей).

Размеры окладов

Размер должностного оклада по должностям ППС должен поэтапно повышаться и к 2018 году составлять в процентах от средней зарплаты по региону:

1 кв. уровень	2 кв. уровень	3 кв. уровень	4 кв. уровень	5 кв. уровень	6 кв. уровень
Ассистент Препода- ватель	Ст. преподаватель	Доцент	Профессор	Зав. кафедрой	Декан факультета, директор института
90%	100%	120%	140%	180%	200%

Подходы к установлению выплат компенсационного характера

1. Прямо предусмотренные законодательством.
 - Работа с вредными, опасными условиями труда, совмещение должностей, расширение зон обслуживания, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и т.п.
2. Учитывающие особенности образовательного процесса в вузе.
 - Вуз вправе определять виды работ, выполняемых в условиях, отклоняющихся от нормальных, и устанавливать за них выплаты **ЕСЛИ** эти условия изменяют сложность, количество, условия работы (в сравнении с нормальными условиями)
 - Если вид работы входит в должностные обязанности, и **НЕ** имеет особенностей, меняющих сложность, количество, условия выполнения работы, за сам факт выполнения такой работы **НЕ** может устанавливаться компенсационная выплата. Оплата в этом случае: «внутри» оклада

Примеры компенсационных выплат

Для ППС, например, виды работ, характеризующиеся:

- принятие экзаменов в праздничные дни
- проведение научных исследований сверх предусмотренных должностных обязанностей
- замещение временно отсутствующих работников

Подходы к установлению стимулирующих выплат

- Выплаты за показатели и критерии эффективности деятельности работника, которые определяются на основе показателей и критериев эффективности вуза
- Показатели и критерии эффективности должны быть: объективными, предсказуемыми, измеримыми, доказуемыми
- Примерный перечень выплат устанавливается примерным положением о СОТ, конкретные значения показателей устанавливаются локальными нормативными актами вузов
- Обязательное участие коллегиальных органов управления в установлении стимулирующих выплат

Примерный перечень стимулирующих выплат работникам из числа профессорско-преподавательского состава (1)

- Разработка и внедрение в образовательный процесс образовательных программ (частей образовательной программы), новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания, ресурсов
- Организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и/или аспирантами
- Руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях, внедрение результатов научных исследований в учебный процесс
- Научное руководство (научное консультирование) успешно защищенными диссертациями на соискание ученой степени кандидата или ученой степени доктора наук
- Высокие результаты анкетирования обучающихся или иных форм рейтингов, проводимых учреждением
- Активное участие работника в международных проектах и развитии международных связей учреждения
- Достижение обучающимися высоких результатов в олимпиадах и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсах, физкультурных и спортивных мероприятиях

Примерный перечень стимулирующих выплат работникам из числа профессорско-преподавательского состава (2)

- Достижение высоких результатов научной деятельности (в т.ч., выступления на научных конференциях, семинарах, получение отзывов представителей профессионального сообщества, участие в профессиональных конкурсах и т.д.)
- Наличие опубликованных монографий, подготовленных с участием работника и имеющих шифр ISBN
- Наличие публикаций статей в профессиональных и рецензируемых научных журналах, индексируемых журналах (сверх минимума)
- Наличие опубликованных учебников и учебно-методических пособий, подготовленных с участием работника
- Интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение нового набора
- Организация и проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных значимых мероприятий
- Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий

Подходы к условиям оплаты труда ректора, президента, проректоров, главного бухгалтера

- Оклад ректора и президента определяется в трудовых договорах
- Выплаты стимулирующего характера ректору: размеры, порядок, критерии устанавливает Минобрнауки России
- Предельный уровень соотношения зарплаты ректора и средней зарплаты научно-педагогических работников: 8 к 1
- Оклады проректоров, главного бухгалтера – на 10 – 30 % ниже оклада ректора