



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. А. И. ГЕРЦЕНА»**

СОГЛАСОВАНО

Председателем объединенной первичной
профсоюзной организации
РГПУ им. А. И. Герцена
А. Н. Соколов
28 декабря 2017 г.

УТВЕРЖДЕНО

И. о. ректора РГПУ им. А. И. Герцена
С. И. Богданов
28 декабря 2017 г.

ПРИНЯТО

Конференцией РГПУ им. А. И. Герцена
протокол от 28 декабря 2017 г.
№ 2

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Российский государственный педагогический университет
им. А. И. Герцена»**

Санкт-Петербург
2017

Список изменяющих документов

(в ред. постановлений ученого совета университета от 25.01.2018 № 5, 31.05.2018 № 9, 28.02.2019 № 6, президиума ученого совета университета от 15.04.2021 № 10, ученого совета университета от 31.03.2022 № 11)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников университета.

1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда университета.

1.6. 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, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников университета устанавливается с учетом:

2.2.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2.2.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- 2.2.3. профессиональных стандартов;
- 2.2.4. номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- 2.2.5. государственных гарантий по оплате труда;
- 2.2.6. перечня выплат компенсационного характера;
- 2.2.7. перечня выплат стимулирующего характера;
- 2.2.8. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 2.2.9. мнения объединенной первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов.

2.3. Фонд оплаты труда работников университета формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Университет самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок и условия определения размера оклада (должностного оклада) работников учреждения

3.1. 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.

3.2. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, и производятся пропорционально отработанному времени.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) и по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются работникам в соответствии с Приложениями № 1 к настоящему Положению.

3.4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.5. Размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений (кроме заместителей главного бухгалтера) устанавливаются на

10–30% ниже размеров окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

3.6. Размеры окладов и повышающих коэффициентов к окладам заместителей главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

3.7. Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, как на определенный, так и на неопределенный срок.

3.9. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается приказом ректора на основании представления проректора или руководителя структурного подразделения.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютном размере.

4.2. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении, рассчитываются исходя из оклада (должностного оклада) пропорционально отработанному времени.

4.3. В университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

4.3.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.3.2.1. совмещение профессий (должностей);

4.3.2.2. расширение зон обслуживания;

4.3.2.3. увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.3.2.4. работа в ночное время;

4.3.2.5. сверхурочная работа;

4.3.2.6. работа в выходные и праздничные дни;

4.3.2.7. за сложность, напряженность и специальный режим работы;

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

4.3.4. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

При установлении компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда проводится специальная оценка условий труда.

Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, составляет 12 процентов оклада (должностного оклада), на работах с опасными условиями труда — 24 процента оклада (должностного оклада).

4.6. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Размеры выплат, указанных в пп. 4.8–4.10, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в том числе отраслевыми соглашениями, заключаемыми в установленном порядке.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Размеры оплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

4.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

4.10.1. в отношении работников, получающих должностной оклад — в размере:

— одинарной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

— двойной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени

4.10.2. в отношении работников, труд которых установлен (исчислен) по часовым тарифным ставкам — в размере двойной часовой ставки.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Когда на выходной или праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

Часовая ставка работника, получающего должностной оклад, рассчитывается путем деления должностного оклада на число рабочих часов в месяце, в котором работник работал в выходной или нерабочий праздничный день.

4.11. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.12. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- 4.12.1. районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 4.12.2. коэффициенты за работу в пустынной и безводной местности;
- 4.12.3. коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- 4.12.4. процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.13. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников и (или) локальными нормативными актами.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 5.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5.1.2. выплаты за качество выполняемых работ;
- 5.1.3. премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Показателями интенсивности и достижения высоких результатов в труде являются:

5.2.1. степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;

5.2.2. результативность труда, характеризующаяся достижением установленных показателей.

5.3. Показателями качества труда (качества выполненных работ) являются:

5.3.1. отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

5.3.2. сложность выполняемых работником трудовых функций;

5.3.3. многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;

5.3.4. профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;

5.3.5. освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;

5.3.6. своевременность достижения запланированных результатов;

5.3.7. повышение уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

5.3.8. добросовестное, ответственное отношение к работе.

5.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ), в том числе показателей проводимого в университете комплексного рейтинга кафедр (приказ от 26.04.2013 № 2920 «Об утверждении таблицы показателей и индикаторов рейтинга кафедр в РГПУ им. А. И. Герцена», приказ от 11.11.2013 № 379 «О ежемесячном проведении комплексного рейтинга кафедр университета»).

5.5. Разработка показателей и критериев эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

5.5.1. объективность — размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

5.5.2. предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

5.5.3. адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

5.5.4. своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5.5.5. прозрачность — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

5.7. В университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.7.1. Единовременные стимулирующие надбавки работникам из числа профессорско-преподавательского состава и работникам сферы научных исследований и разработок, для которых работа в университете является основной:

5.7.1.1. при присуждении ученой степени кандидата наук — 30 000,00 руб.;

5.7.1.2. при присуждении ученой степени доктора наук — 70 000,00 руб.;

5.7.1.3. при присвоении ученого звания доцента (старшего научного сотрудника) — 17 000 руб.;

5.7.1.4. при присвоении ученого звания профессора — 22 500 руб.;

5.7.1.5. за публикацию в изданиях, индексируемых системами Web of Science или SCOPUS при условии аффилиации с РГПУ им. А. И. Герцена — 30 000,00 руб. При наличии соавторов публикации размер выплаты работнику определяется пропорционально количеству соавторов или пропорционально доле работника как автора публикации;

5.7.1.6. за результативное руководство диссертацией на соискание ученой степени кандидата наук — 30 000,00 руб.;

5.7.1.7. за результативное официальное консультирование докторанта по диссертации на соискание ученой степени доктора наук — 30 000,00 руб.;

5.7.1.8. за получение патента на результаты интеллектуальной деятельности созданные (выведенные или выявленные) работником — служебное изобретение, полезную модель, промышленный образец или селекционное достижение, правообладателем которых является РГПУ им. А. И. Герцена — 10 000,00 руб. При наличии соавторов результатов интеллектуальной деятельности размер выплаты работнику определяется пропорционально количеству соавторов или пропорционально доле работника как автора в создании результатов интеллектуальной деятельности.

5.7.2. Ежемесячные стимулирующие надбавки работникам, для которых работа в университете является основной:

5.7.2.1. в размере 20% от окладов по профессиональной квалификационной группе при наличии ведомственных наград — почетных званий

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»,

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

«Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»;

5.7.2.2. в размере 50% от окладов по профессиональной квалификационной группе при наличии государственных наград — почетных званий Российской Федерации, а также при наличии почетных спортивных званий

«Заслуженный мастер спорта России»,

«Заслуженный тренер России».

В случае если работник имеет несколько ведомственных наград, почетных спортивных званий и/или государственных наград — почетных званий Российской Федерации, ему устанавливается одна стимулирующая надбавка наибольшего размера.

5.7.3. Ежемесячные стимулирующие надбавки, рассчитываемые в размере 75 процентов оклада (должностного оклада) профессора и установленных работнику стимулирующих выплат, указанных в пунктах 5.7.2.1, 5.7.2.2, работникам из числа профессорско-преподавательского состава, для которых работа в университете в должности профессора является основной, в случае работы на условиях неполного рабочего времени (0,25 нормальной продолжительности) при наличии звания «Почетный профессор Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена» (в абсолютном размере на срок действующего трудового договора).

5.7.4. Локальными нормативными актами могут быть установлены иные стимулирующие выплаты.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат, указанных в п. 5.7, устанавливаются в трудовых договорах работников.

5.9. Премияльные выплаты производятся в соответствии с Положением о премировании работников РГПУ им. А. И. Герцена и утвержденным перечнем показателей эффективности деятельности работников.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливаются с учетом установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании могут учитываться как индивидуальные, так и коллективные результаты труда.

5.11. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом следующих критериев:

5.11.1. высокий профессионализм и качество работы;

5.11.2. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

5.11.3. достижение и превышение плановых или нормативных показателей работы;

5.11.4. инициатива, творчество и применение в работе эффективных форм и методов организации труда, в том числе современных методов преподавания;

5.11.5. иные критерии, установленные локальными нормативными актами.

5.12. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора университета:

5.12.1. заместителям ректора (проректорам), главному бухгалтеру — непосредственно ректором;

5.12.2. руководителям структурных подразделений университета и иным работникам, непосредственно подчиненным проректорам, — по представлению проректоров;

5.12.3. остальным работникам — по представлению руководителей структурных подразделений или руководителей временных трудовых коллективов.

5.13. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

5.13.1. успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

5.13.2. инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

5.13.3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;

5.13.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;

5.13.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

5.13.6. участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.14. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый характер (единовременные надбавки и премирование), либо устанавливаться на период, не превышающий срока действия трудового договора.

5.15. Стимулирующие выплаты не устанавливаются работнику, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание, а также работнику, по вине которого допущено некачественное выполнение работ или срыв выполнения работ, если данные факты установлены и документально подтверждены.

6. Условия оплаты труда ректора, заместителей руководителя (проректоров) и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада ректора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости университета.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректоров, проректоров, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы ректоров, проректоров, главного бухгалтера) определяется нормативным

правовым актом Министерства образования и науки Российской Федерации, в кратности от 1 до 8.

Соотношение средней заработной платы ректора и средней заработной платы работников университета, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы ректора, проректора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников университета. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Должностной оклад президента определяется трудовым договором и не может превышать должностного оклада ректора.

6.5. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором и устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада ректора.

6.6. Выплаты компенсационного характера ректору определяются трудовым договором.

6.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютном размере.

6.8. Выплаты стимулирующего характера ректору устанавливаются по решению Министерства образования и науки Российской Федерации по результатам достижения показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности университета и ректора.

6.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера президенту, проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются ректором.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Структура и штатное расписание университета утверждается приказом ректора.

7.2. Для выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, а также оказания преподавательских услуг, в случаях, когда указанный вид работ не предусмотрен трудовым

договором или ее объем превышает определяемый трудовым договором, с работником может заключаться договор гражданско-правового характера.

7.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

7.4. Для педагогических работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год. Выполнение указанной работы допускается в основное рабочее время с согласия работодателя (постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются университетом самостоятельно.

8. Материальная помощь и иные выплаты социального характера

8.1. Материальная помощь работникам университета и иным лицам оказывается в следующих случаях:

8.1.1. в связи со смертью работника (выплачивается родственнику или другому лицу);

8.1.2. в связи со смертью близких родственников;

8.1.3. в целях социальной поддержки;

8.1.4. при стихийных бедствиях и несчастных случаях;

8.1.5. в других случаях, установленных законодательством.

8.2. Материальная помощь не является выплатой стимулирующего или компенсационного характера и не является частью системы оплаты труда.

8.3. Материальная помощь оказывается приказом ректора на основании заявления и (или) по представлению выборного профсоюзного органа с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением подтверждающих документов.

8.4. При увольнении по сокращению штата по ходатайству Профсоюзного комитета работникам, проработавшим в университете непрерывно на момент увольнения свыше 20 лет, выплачивается выходное пособие в размере не менее 100% среднего месячного заработка.

8.5. В случае достижения пенсионного возраста и увольнения из университета по ходатайству Профсоюзного комитета работникам, проработавшим в университете непрерывно на момент увольнения свыше 20 лет,

выплачивается выходное пособие в размере от одного до четырех должностных окладов.

9. Заключительная часть

9.1. Настоящее Положение принимается Конференцией работников и обучающихся.

9.2. Изменения и дополнения в Положение принимаются ученым советом университета по представлению ректора.