

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда в Томском политехническом университете
(в редакции Дополнительного соглашения от 15.10.2021 № 5)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Национального исследовательского Томского политехнического университета (далее – ТПУ, Университет) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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», в рамках реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству науки и высшего образования российской федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 71, примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 72, решением Ученого совета ТПУ от 30.05.2014.
- 1.2. Положение является приложением к коллективному договору, заключенному между администрацией и профсоюзной организацией ТПУ.
- 1.3. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения ТПУ, включая филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения.

- 1.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по согласованию администрации и профсоюзной организации ТПУ и утверждаются приказом ректора ТПУ.
- 1.5. Фонд оплаты труда в ТПУ формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 1.6. Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2. Основные условия оплаты труда

- 2.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
 - продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
 - перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284);
 - перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. №739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерство № юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714);

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878);
 - отраслевого соглашения;
 - мнения представительного органа работников.
- 2.2. Заработная плата работника ТПУ состоит из оклада, установленного по соответствующей ПКГ (профессиональной квалификационной группе), повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера (включая выплату премий).
- 2.3. В соответствии с уставной деятельностью Университета, при формировании штатного расписания используются ПКГ, утвержденные соответствующими приказами Минздравсоцразвития России.
- 2.4. Размеры окладов устанавливаются приказом ректора по каждой ПКГ, используемой в Университете, 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.
- 2.5. Ректор Университета на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.
- 2.6. Должностной оклад работника, работающего на условиях полного рабочего времени (полной ставки), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются сверх должностного оклада.
- 2.7. В Университете предусматривается установление следующих повышающих коэффициентов:
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
 - повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

устанавливается по видам экономической деятельности в зависимости от квалификационного уровня должности (профессии);

- персональный повышающий коэффициент;
персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

2.8. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу не применяются к окладу ректора и окладам работников, у которых они (оклады) определяются в процентном отношении к окладу ректора (проректора, руководителя структурного подразделения).

2.9. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10 - 30% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

3. Размеры и порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются для каждой категории работников на основании локальных нормативных актов Томского политехнического Университета.

3.2. Оплата труда работников ТПУ, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 № 822, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, совмещении профессий (должностей), 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.
- 3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.4. Выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.5. Выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.6. Выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера

- 4.1. Эффективность труда работников Университета оценивается в зависимости от степени участия и качества выполнения государственного задания и Программ развития ТПУ. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты) устанавливаются для каждой категории работников на основании локальных нормативных актов Томского политехнического Университета.
- 4.2. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное исполнение работниками должностных обязанностей и/или отдельных поручений, связанных с обеспечением уставной деятельности Университета;
 - достижение индикаторов проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной, научной и иной деятельности структурных подразделений Университета;
 - достижение показателей (критериев) эффективности труда, установленных для работников локальными нормативными актами Университета и/или трудовым договором;
 - внедрение инновационных технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
 - высокий уровень ответственности в работе по поддержанию качества обеспечения деятельности Университета;
 - наличие у работников государственных наград, почетных званий Университета, других знаков отличия, полученных за достижения в труде, получение ученых степеней и ученых званий;
 - другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности вуза.
- 4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.
- 4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом по представлению руководителя структурного подразделения при наличии виз уполномоченных должностных лиц.
- 4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный срок в пределах срока трудового договора, но не менее чем на один месяц и не более чем на один год (календарный, учебный). Стимулирующие выплаты также могут быть разового характера.
- 4.6. Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям.
- 4.7. Минимальный размер стимулирующей выплаты устанавливается в размере не менее 500 рублей (в месяц или единовременно).
- 4.8. Ректор (проректор, директор школы (филиала), начальник управления) имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы. К представлению об изменении (отмене) стимулирующей выплаты прилагаются документы, обосновывающие необходимость изменения (отмены) такой выплаты: подтверждающие акты, объяснительные записки работника и т.д.

- 4.9. Ректор (проректор, директор школы (филиала), начальник управления) имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения пересмотреть размер стимулирующей выплаты при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда (с учетом статей 72, 74, 182, 254 ТК РФ).
- 4.10. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по не зависящим от Университета причинам, выплата стимулирующих надбавок может быть приостановлена приказом Университета по согласованию с профкомом сотрудников Университета.
- 4.11. В Университете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 № 818, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- надбавка за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
 - разовые надбавки Ученого совета ТПУ;
 - надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;
 - надбавка за интенсивность труда, связанная с достижением показателей, критериев результативности;
 - надбавка за наличие у работников Университета почетных званий, установленных Указом Президента РФ от 30 декабря 1995 г. № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении Положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации», при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей. Надбавка устанавливается в размере 3000 рублей ежемесячно;
 - надбавка за наличие почетных званий: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»; «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», а также награжденным нагрудными знаками: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «Молодой ученый», «Почетный наставник». Надбавка устанавливается в размере 1500 рублей ежемесячно. При наличии двух и более званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований;
 - надбавка за наличие почетного звания «Заслуженный профессор ТПУ». Надбавка устанавливается за счет собственных средств Университета в размере 50 % от должностного оклада профессора (доктора наук) при условии работы не более, чем на 0,5 ставки.
- 4.12. Порядок и условия премирования работников Университета определяются

отдельным Положением о премировании, являющимся Приложением № 4 к коллективному договору.

5. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

- 5.1. Заработная плата ректора, проректоров, главного бухгалтера определяется в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583, приказами Минздравсоцразвития России, и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Размер должностного оклада ректора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже оклада ректора.
- 5.3. 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.
- 5.4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются ректору по решению Учредителя (федерального органа исполнительной власти) с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.
- 5.5. Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».
- 5.6. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий труда.
- 5.7. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение премий в порядке, установленном Положением о премировании.

6. Почасовая оплата труда преподавателей и других работников Университета

- 6.1. Почасовая оплата труда применяется при оплате:
 - за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам преподавателей и других педагогических работников;
 - за часы педагогической работы, выполненной при работе с обучающимися

сверх объема, установленного трудовым договором (индивидуальным планом).

- 6.2. Оплате подлежат не более 300 часов преподавательской работы в год.
- 6.3. Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются приказом ректора.

7. Другие вопросы оплаты труда

- 7.1. Работникам Университета может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи сотрудникам Томского политехнического Университета, а также социальной поддержке неработающих пенсионеров ТПУ, являющимся приложением № 15 к коллективному договору.
- 7.2. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Военном учебном центре Университета, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленными законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны России и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащих.
- 7.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Университете применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

8. Особенности оплаты труда научно-педагогических работников Университета

- 8.1. К должностям научно-педагогических работников в ТПУ относятся должности профессорско-преподавательского состава: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, профессор, профессор - консультант, заведующий кафедрой - руководитель научно - образовательного центра на правах кафедры, заведующий кафедрой - руководитель отделения на правах кафедры, начальник цикла - старший преподаватель, а также должности научных работников: руководитель научно-исследовательского центра, научного сектора, научного отдела, лаборатории, другого научного подразделения, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник, инженер-исследователь подразделения.
- 8.2. Оклад (должностной оклад) научно - педагогическим работникам устанавливается в зависимости от объема занимаемой штатной должности (1 ставка, неполная ставка) в соответствии со штатным расписанием.
- 8.3. Выплаты разовых надбавок Ученого совета ТПУ осуществляются при условии выполнения минимального набора показателей (критериев) эффективности академической деятельности (научной активности), оцениваемых в баллах, установленных индивидуальным планом работы

преподавателя (научного сотрудника), пропорционально доле занимаемой ставки.

- 8.4 Сотрудники Университета, относящиеся к научно-педагогическим работникам, имеют право на установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в случае выполнения ими эффективного контракта, в соответствии с положениями Регламента управления системой эффективного контракта научно - педагогических работников ТПУ. Персональный повышающий коэффициент устанавливается приказом Университета на следующий учебный год.
- 8.5 Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения работников или профсоюзной организации Университета.