

	Министерство образования и исследований Республики Молдова		
	Тараклийский государственный университет имени Григория Цамблака		
	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА		
	Положение об оплате труда персонала ТГУ	СМК-№ 104	Ред.02

**УТВЕРЖДЕНО**  
на заседании Сената ТГУ  
(протокол № 1 от 29.08.2022 г.)

Ректор университета  
конф. д-р Мария Пасларь

30.08.2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда персонала Тараклийского**  
**государственного университета**  
**имени Григория Цамблака**

Тараклия, 2022 г.



## І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### **Предмет и цель Положения.**

1.1. Положение об оплате труда в Тараклийском государственном университете имени Григория Цамблака (*далее - Положение*) регулирует установление единой системы оплаты труда работников ТГУ и является общей основой, которая включает принципы, правила и процедуры установления заработной платы в соотношении с иерархией должностей в ТГУ за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Республики Молдова.

1.2. Цель настоящего Положения состоит в обеспечении прозрачной, справедливой, привлекательной, легко управляемой системы оплаты труда персонала ТГУ, которая способна отражать и вознаграждать результат и в рамках которой основная заработная плата является основным элементом вознаграждения персонала университета.

1.3. Порядок и условия оплаты труда персонала ТГУ являются предметом исключительно настоящего Положения и не могут быть предметом регулирования других нормативных актов, за исключением вытекающих из соответствующего Положения.

1.4. Настоящее Положение разработано на основании:

- ◆ Конституцией Республики Молдова;
- ◆ Кодекса Республики Молдова «Об образовании»;
- ◆ Трудового Кодекса Республики Молдова;
- ◆ Закона Республики Молдова № 270 от 23.11.2018 г. «О единой системе оплаты труда в бюджетной сфере»;
- ◆ Постановления Правительства Республики Молдова «об условиях оплаты труда персонала образовательных учреждений, функционирующих в режиме финансово-экономического самоуправления» № 1234 от 12.12.2018г.;
- ◆ Постановление Правительства Республики Молдова «о введении в действие положений Закона Республики Молдова № 270/2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере» № 1231 от 12.12.2018 г.;
- ◆ Других нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава, Хартии ТГУ и Коллективного трудового договора университета.

### **Принципы единой системы оплаты труда.**

1.5. Оплата труда, регулируемая настоящим Положением, основывается на следующих принципах:

- а) *верховенства закона*, согласно которому заработная плата устанавливается с соблюдением положений закона;
- б) *недискриминации, справедливости и согласованности* в смысле обеспечения единого подхода и равного вознаграждения за равноценный труд;



- с) *иерархизации* в зависимости от ответственности, сложности и значимости осуществляемой деятельности, определяемых посредством оценки должностей;
- д) *оплаты по результату*, предполагающий повышение заработной платы работника по горизонтали без его повышения в должности на основе системы четкой и объективной оценки результатов;
- е) *финансовой устойчивости* в смысле установления уровня оплаты труда персонала ТГУ с соблюдением рамок ресурсов, предусмотренных национальным публичным бюджетом.

### **Основные понятия.**

1.6. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия:

*основная заработная плата* - составляющая фиксированной части ежемесячного вознаграждения, на которое имеет право персонал ТГУ в соответствии с классом оплаты труда, установленным в зависимости от квалификационной категории, стажа работы, уровня, в которой осуществляется деятельность, в соответствии с законом;

*месячная заработная плата* - денежная выплата, включающая основную заработную плату и все надбавки, премии, другие дополнительные к основной заработной плате выплаты соответственно каждой категории персонала;

*степень оплаты труда* - уровень основной заработной платы по должности, соотношенный со стажем работы;

*класс оплаты труда* - уровень расположения должности в общей иерархии должностей шкалы оплаты труда, которому соответствует один из коэффициентов оплаты труда;

*коэффициент оплаты труда* - численное выражение класса оплаты труда. На основе данного коэффициента рассчитывается основная заработная плата для каждой должности;

*шкала оплаты труда* - форма иерархизации основных заработных плат по должностям и квалификационным категориям. Шкала оплаты труда структурирована по уровням оплаты труда и классам оплаты труда;

1.7. Объем средств на оплату труда работников ТГУ формируется на календарный год исходя из объема ассигнований, предусмотренных национальным публичным бюджетом и средств, поступающих от приносящей доход деятельности университета.

1.8. Сотрудники, принятые в ТГУ на утвержденные должности в штатном расписании, являются штатными, а их работа считается основной. Кроме этого, штатные сотрудники университета, а также сотрудники сторонних организаций, принимаются на вакантные должности по совместительству на основании отдельного трудового договора - (ст. 267 ТК РМ).



## II. ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1. Составляющие месячной заработной платы

2.1.1. Месячная заработная плата сотрудников ТГУ за деятельность, осуществляемую при нормальной продолжительности рабочего времени, состоит из:

1) *фиксированной части, включающей:*

- а) основную заработную плату;
- а<sup>1</sup>) месячную надбавку в фиксированном размере;
- б) месячную надбавку за научное и/или научно-педагогическое звание;
- в) месячную надбавку за почетное звание;

2) *переменной части, включающей:*

- а) надбавку за достижения;
- б) специальные надбавки.

2.1.2. В дополнение к этому, сотрудники ТГУ имеют право на:

- а) компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях;
- б) надбавки за сверхурочную работу, работу в ночное время и/или работу, осуществленную в нерабочие праздничные дни и/или выходные дни;
- в) единовременные премии;
- г) надбавку за участие в проектах по развитию учебного заведения.

### 2.2. Основная заработная плата

2.2.1. Основная заработная плата соответствует работе, проделанной в режиме полного рабочего дня в течение месяца, и устанавливается в соответствии с коэффициентами оплаты труда, согласно занимаемой должности, уровню образования, научной степени, стажу работы или ступени оплаты труда в соответствии с ПП РМ «Об условиях оплаты труда персонала образовательных учреждений, функционирующих в режиме финансово-экономического самоуправления» № 1234 от 12.12.2018 г.

2.2.2. Классы оплаты труда и коэффициенты оплаты труда, соответствуют ступени оплаты труда и уровню образования и/или квалификации, необходимому для замещения должности.

2.2.3. Каждой должности соответствуют шесть ступеней оплаты труда, соответствующих периодам стажа работы, за исключением руководителей учреждений.

2.2.4. Основная заработная плата для ректора, устанавливается в соответствии с классом оплаты труда и коэффициентом оплаты труда, указанными в таблице 1, и с условиями, предусмотренными пунктами 11 и 12 ПП РМ «об условиях оплаты труда персонала образовательных учреждений, функционирующих в режиме финансово-экономического самоуправления» №1234 от 12.12.2018 г.



2.2.5. Ступенями оплаты труда в соответствии со стажем работы являются:

- 1) I ступень - от 0 до 2 лет - соответствует классу оплаты труда, указанному для соответствующей должности;
- 2) II ступень - от 2 до 5 лет - к классу оплаты труда, предусмотренному для I ступени, добавляются два последовательных класса оплаты труда;
- 3) III ступень - от 5 до 10 лет - к классу оплаты труда, предусмотренному для I ступени, добавляются три последовательных класса оплаты труда;
- 4) IV ступень - от 10 до 15 лет - к классу оплаты труда, предусмотренному для I ступени, добавляются четыре последовательных класса оплаты труда;
- 5) V ступень - от 15 до 20 лет - к классу оплаты труда, предусмотренному для I ступени, добавляются пять последовательных классов оплаты труда;
- 6) VI ступень - более 20 лет - к классу оплаты труда, предусмотренному для I ступени, добавляются шесть последовательных классов оплаты труда.

2.2.6. Присвоение персоналу новой ступени оплаты труда, соответствующей стажу работы, осуществляется приказом ректора, с даты достижения следующего периода стажа работы.

2.2.7. Порядок определения периода стажа работы для установления ступеней оплаты труда осуществляется в соответствии с Положением № 2 «О порядке определения стажа работы для установления ступеней оплаты труда», к ПП РМ № 1231 от 12.12.2018г.

2.2.8. Работники, не достигшие необходимого для замещения должности уровня образования, получают основную заработную плату, предусмотренную настоящим Положением для соответствующих должностей, уменьшенную на пять последовательных классов оплаты труда.

2.2.9. Для установления соответствующих коэффициентов оплаты труда и определения основной заработной платы для должностей, регулируемых настоящим Положением, используется шкала оплаты труда, утвержденная приложением № 1 к Закону РМ «Об единой системе оплаты труда в бюджетной сфере» № 270/23.11.2018.

2.2.10. Классы оплаты труда и коэффициенты оплаты труда для работников (обслуживающего и вспомогательного педагогического персонала) в области образования и для работников сквозных должностей (технического, вспомогательного и рабочего персонала) устанавливаются в соответствии с приложениями № 7-10 к Закону РМ «Об единой системе оплаты труда в бюджетной сфере» № 270 от 23.11.2018 года.

2.2.11. Совокупный месячный размер заработной платы ректора не может превышать пятикратного размера среднемесячной заработной платы, установленной в целом на уровне ТГУ за период с начала года до отчетного месяца. В совокупный месячный размер заработной платы ректора, лимитированный пятикратным размером среднемесячной заработной платы, установленной в целом на уровне ТГУ, не включаются единовременные премии и заработная плата за педагогическую деятельность в проектах, финансируемых из внешних источников, и исследовательских проектах.



2.2.12. Оплата труда работников ТГУ, работающих в особых условиях, осуществляется в соответствии со статьями 22-24 Закона РМ «О единой системе оплаты труда в бюджетной сфере» № 270 от 23.11.2018 г.

2.2.13. Для научно-педагогического и педагогического персонала ТГУ, занимающего руководящие должности (заведующий кафедрой) во внутренних подразделениях, класс оплаты труда увеличивается на 2-6 последовательных класса по сравнению с классом, соответствующим педагогической и научно-педагогической должности. Это повышение применяется дифференцированно, с учетом размера и уровня руководящего подразделения и занимаемой руководящей должности.

Положения настоящего пункта применяются ко всему периоду деятельности, в который педагогический и научно-педагогический персонал занимает руководящую должность, на которую он был избран путем конкурса, на дату вступления в силу настоящего Положения.

Руководящие должности, занимаемые в результате конкурса, проведенного после вступления в силу настоящего Положения, будут оплачиваться согласно таблице №1 ПП РМ «Об условиях оплаты труда персонала образовательных учреждений, функционирующих в режиме финансово-экономического самоуправления» № 1234 от 12.12.2018 г.

2.2.14. Объем работы научно-педагогических, педагогических, вспомогательно - педагогических работников не должен превышать 1,25 педагогической ставки.

В случае кадрового дефицита, на основании решения Сената ТГУ, ректор может устанавливать научно-педагогическим, педагогическим, вспомогательным педагогическим работникам предельную учебную нагрузку до 1,5 педагогической ставки.

2.2.15. Для научно-педагогического и педагогического персонала, занимающего руководящие должности (заведующий кафедрой) вправе осуществлять педагогическую деятельность в течение рабочего времени в объеме 0,5 учебной нагрузки.

2.2.16. Руководящий персонал университета (ректор, проректора) вправе осуществлять педагогическую деятельность в свободное от основной работы время - по совместительству, на основании отдельного трудового договора, в объеме 0,5 учебной нагрузки.

Руководящему персоналу университета не разрешается совмещение исполнения обязанностей других должностей в течение рабочего времени.

2.2.17. Научно-педагогический и педагогический персонал ТГУ вправе получать заработную плату, как за отработанные часы, так и за работу по совместительству.

2.2.18. На основании решения Сената ТГУ, ректору разрешается наряду с работой, определенной основным индивидуальным трудовым договором, заключать дополнительные договоры с сотрудниками ТГУ занимающие исполнительные и вспомогательные должности, на совмещение в течение установленной продолжительности рабочего дня, должности временно отсутствующего работника, в объеме не более 0,5 ставки. То есть, выполнение дополнительной работы по другой



или такой же должности за дополнительную оплату (*ст. 267 ТК РМ*).

2.2.19. Научно-педагогическому и педагогическому персоналу ТГУ за руководство студенческими группами класс оплаты труда повышается на 1 класс по сравнению классом, соответствующей основной должности, на основании п.10 таблицы № I, приложение № 7 Закона РМ «Об единой системе оплаты труда в бюджетной сфере» № 270 от 23.11.2018 г.

2.2.20. Научно-педагогическому и педагогическому персоналу ТГУ без педагогического звания профессора или доцента, назначенным на эти должности на срок до пяти лет, класс оплаты труда уменьшается на 2 последовательных класса по сравнению с классом отплаты труда, соответствующим должностям, предусмотренным для профессоров и доцентов, согласно ПП РМ «Об условиях оплаты труда персонала образовательных учреждений, функционирующих в режиме финансово-экономического самоуправления» № 1234 от 12.12.2018 г.

### III. НАДБАВКИ

3.1. Работники ТГУ имеют право на следующие виды надбавок к заработной плате из объема бюджетных ассигнований, в порядке и размерах, предусмотренных Законом РМ «Об единой системе оплаты труда в бюджетной сфере» № 270 от 23.11.2018 г. и ПП РМ «Об условиях оплаты труда персонала образовательных учреждений, функционирующих в режиме финансово-экономического самоуправления» № 1234 от 12.12.2018 г.:

- а) месячную надбавку за научное и/или научно-педагогическое звание;
- б) месячную надбавку за почетное звание;
- в) надбавку за достижения;
- г) специальные надбавки.
- д) компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях;
- е) надбавки за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в нерабочие праздничные дни и/или выходные дни.

**3.2. Месячная надбавка за научное и/или научно-педагогическое звание выплачивается:**

1) в размере 1100 леев - научно-педагогическому персоналу ТГУ, имеющему научное звание хабилитированного доктора и/или научно-педагогическое звание профессора, и/или научное звание профессора-исследователя;

2) в размере 600 леев - научно-педагогическому персоналу учреждений, имеющему научное звание доктора и/или научно-педагогическое звание доцента, и/или научное звание до-цента-исследователя;

3) в размере 50 процентов сумм, указанных в подпунктах 1) и 2), - персоналу из других сфер деятельности, имеющему научное звание хабилитированного доктора или доктора наук по специальности, соответствующей должностным обязанностям, и выполняющему научно-методическую работу по специальности.



Месячная надбавка за научное и/или научно-педагогическое звание выплачивается пропорционально отработанному времени в пределах нормальной ежедневной продолжительности рабочего времени или одной учебной нагрузки по месту осуществления научной и научно-педагогической деятельности, на основании ст. 18 ПП РМ «Об условиях оплаты труда персонала образовательных учреждений, функционирующих в режиме финансово-экономического самоуправления» № 1234 от 12.12.2018 г.

**3.3. Надбавка за почетное звание** устанавливается работникам ТГУ, которым присвоены следующие почетные звания:

- 1) «Artist al Poporului», «Maestru în Țarta» - в размере 200 леев;
- 2) «Emerit», «Om Emerit», «Maestru al Literaturii», «Meșter-Faur», «Заслуженный мастер спорта» - в размере 100 леев;
- 3) «Мастер спорта международного класса», «Международный гроссмейстер» - в размере 50 леев;
- 4) «Мастер спорта» - в размере 30 леев.

Месячная надбавка за почетное звание выплачивается в виде фиксированной суммы только по основному месту работы и устанавливается только за одно, самое высокое звание при условии, что получатель исполняет функцию, соответствующую профилю своей деятельности.

**3.4. Надбавка за достижения** предназначена для индивидуального стимулирования персонала ТГУ к достижению в своей деятельности оптимальных результатов.

Надбавка за достижения устанавливается ежемесячно в соответствии с индивидуальными достижениями и выплачивается одновременно с заработной платой.

Надбавка за достижения не устанавливается работникам, которые подвергались дисциплинарному взысканию. Порядок установления и выплаты надбавки за достижения утверждается посредством Положения, на основании решений Сената ТГУ и Совета по стратегическому институциональному развитию.

**3.5. Надбавка за достижения и специальные надбавки для ректора** устанавливаются Министерством образования, культуры и исследований по инициативе Сената ТГУ и Совета по стратегическому институциональному развитию.

**3.6. В ТГУ могут быть установлены и выплачены специальные надбавки.** Виды и механизмы выплаты специальных надбавок установлены в Приложении № 4 «О видах и порядке установления специальных надбавок» к ПП РМ № 1234 от 12.12.2018 г. «Об условиях оплаты труда персонала образовательных учреждений, функционирующих в режиме финансово-экономического самоуправления».

**3.7. Компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях** устанавливаются в зависимости от степени вредности выполняемой работы, согласно результатам аттестации рабочих мест, в соответствии с фактически отработанным в таких условиях временем. Размер компенсационной надбавки за работу в неблагоприятных условиях устанавливается в соответствии с нормативной базой.





Типовой список работ и рабочих мест, а также конкретный размер компенсационной надбавки за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются Правительством РМ.

**3.8. Надбавка за работу сверх установленного рабочего времени** либо в нерабочие праздничные дни и/или выходные дни при осуществлении деятельности, соответствующей должностным обязанностям, устанавливается в порядке, условиях и размерах, регулируемых положениями Трудового кодекса РМ № 154/2003. Положения настоящего пункта не применяются к работникам, совмещающим должности в этом же учреждении.

**3.9.** Персонал ТГУ, который согласно установленному графику работы осуществляет деятельность с 22.00 до 6.00, имеет право на надбавку в размере 50 % основной заработной платы за единицу времени в соответствии с условиями, установленными ст. 103 и ст. 159 Трудового кодекса РМ № 154/2003.

#### **IV. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ПРЕМИИ**

**4.1.** В зависимости от средств, имеющихся на оплату труда, ректор вправе выплачивать сотрудникам ТГУ единовременные премии в связи с профессиональными праздниками и по случаю нерабочих праздничных дней. Размер единовременной премии в каждом отдельном случае не должен превышать основной заработной платы премированного лица. Размер единовременных премий, выплаченных за год, не должен превышать размера трех основных заработных плат.

**4.2.** Ректор ТГУ в зависимости от средств, имеющихся на оплату труда по согласованию с профсоюзным комитетом имеет право на выплату единовременных премий к профессиональным праздникам («Всемирный день учителя» 05 октября) и по случаю нерабочих праздничных дней («Международный женский день» 8 марта, день «Святой Пасхи», «Рождественские праздники»),

**4.3.** Единовременные премии для ректора устанавливаются Министерством образования и исследований Республики Молдова, по инициативе Сената ТГУ и Совета по стратегическому институциональному развитию.

**4.4.** Работники, с которыми приостановлен или прекращен индивидуальный трудовой договор (ИТД) на дату выдачи единовременной премии не имеют право на получение данной премии.

**4.5.** Работники, которые подвергались дисциплинарным взысканиям, единовременная премия не выплачивается.



## **V. ГОДОВАЯ ПРЕМИЯ**

5.1. Годовая премия по результатам деятельности в отчетном году выплачивается работникам, которые получали годовые премии до вступления в силу настоящего Положения, в соответствии с ПП РМ №180/2013 о выплате годовой премии работникам бюджетных единиц.

5.2. Для выплаты годовой премии используются средства фонда оплаты труда в размере до 50% от основной заработной платы лиц, имеющих право на получение годовой премии, рассчитанной по состоянию на 31 декабря 2022 года или на последний день деятельности в рамках бюджетной единицы, до 31 декабря 2022 года, пропорционально фактически отработанному времени в 2022 году.

5.3. Ежегодная премия по результатам деятельности в 2022 году будет выплачена в декабре 2023 года.

5. Порядок назначения годовой премии устанавливается Правительством.

5.5. Премия не выплачивается сотрудникам, которые в течение года осуществляли неэффективную или несоответствующую профессиональную деятельность или подвергались дисциплинарным взысканиям в течение 2022 года, за период действия дисциплинарного взыскания в 2022 году.

5.6. Конкретный размер годовой премии для каждого работника устанавливается в административном акте руководителя бюджетной единицы или соответствующего публичного органа, в котором указываются принятая в расчет основная заработная плата, фактически отработанные дни в 2022 году, установленный процент и исчисленный размер предоставленной премии.

5.7. Для педагогического персонала годовая премия выплачивается с учетом основной заработной платы, причитающейся согласно занимаемой должности, в соответствии с фактически установленной педагогической нормой.

5.8. Если работник, помимо основной должности, работает по совместительству на основании отдельного индивидуального трудового договора в той же бюджетной единице или в другой единице, данному работнику выплачивается годовая премия как по основной должности, так и по занимаемой по совместительству должности.

## **VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. В целях ежегодного планирования расходов государственного бюджета, связанных с образовательными услугами для выполнения государственного заказа на подготовку кадров по специальностям, расходы на персонал определяются исходя из фиксированной части заработной платы, надбавки за достижения, компенсационной надбавки за работу в неблагоприятных условиях, надбавки за работу сверх установленного рабочего времени либо в нерабочие праздничные дни и/или выходные дни и надбавки за работу в ночное время, в соответствии с ПП РМ «Об



условиях оплаты труда персонала образовательных учреждений, функционирующих в режиме финансово-экономического самоуправления» № 1234 от 12.12.2018 г.

6.2. Годовая сумма надбавок, входящих в переменную часть месячной заработной платы, не должна превышать 20 % годовой суммы основных заработных плат.

6.3. Размер единовременной премии, которая выплачивается за счет экономии средств, выделенных на оплату труда в соответствующем году должна составлять не более 5 % годового фонда оплаты труда на уровне ТГУ.

6.4. Для выплаты надбавки за достижения ежегодно планируются необходимые средства в пределах 10 % годовой суммы основных заработных плат на уровне ТГУ.

6.5. Объем работы педагогических, вспомогательных педагогических и научно-педагогических работников не должен превышать 1,25 педагогической ставки.

6.6. В случае кадрового дефицита ректор ТГУ может устанавливать педагогическим, вспомогательным педагогическим и научно-педагогическим работникам предельную учебную нагрузку до 1,5 педагогической ставки.

6.7. Руководящий персонал ТГУ вправе осуществлять педагогическую деятельность в течение рабочего времени в объеме 0,50 учебной нагрузки. Руководящему персоналу ТГУ не разрешается совмещение исполнения обязанностей других должностей в течение рабочего времени.

Утверждение объема дополнительных часов осуществляется путем издания приказа ректора ТГУ на основании решения Сената/Административного совета, в котором указываются предмет, количество дополнительных часов и период действия соответствующего приказа.

6.8. Настоящее Положение принимается Сенатом ТГУ и согласовывается с профсоюзной организацией сотрудников и утверждается решением Совета по стратегическому институциональному развитию и вводится в действие приказом ректора.

6.9. С момента вступления в силу настоящего Положения признать утратившим Положение об оплате труда в ТГУ 2020 года, утвержденного Протоколом Сената ТГУ № 7 от 04.12.2020 года.