



МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ, СВЯЗИ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ И ИНФОРМАТИКИ»
(СибГУТИ)
УРАЛЬСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ СВЯЗИ И ИНФОРМАТИКИ (ФИЛИАЛ) в г. Екатеринбурге
(УрТИСИ СибГУТИ)

Принято на собрании
трудового коллектива
«20» июня 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом УрТИСИ
СибГУТИ
от 20.06.2024 №114

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Уральского технического института связи и информатики
(филиала)
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Сибирский государственный университет
телекоммуникаций и информатики» в г. Екатеринбурге
(УрТИСИ СибГУТИ)

Екатеринбург 2024 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящим Положением, в соответствии с законодательством Российской Федерации, на основании положений Трудового Кодекса Российской Федерации устанавливается система оплаты труда работников Уральского технического института связи и информатики (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики» в г. Екатеринбурге (далее – Институт), включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2 Положение действует с 01 сентября 2024 года.

1.3 Положение разработано на основе следующих документов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»);
- Приказ Минцифры России от 15.06.2022 № 473 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, по видам экономической деятельности»;
- Приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания»;

- Приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

- Приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения 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»;

- Приказ Минпросвещения России от 03.11.2023 N 829 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности"

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.12.2011 № 1601н;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.12.2008 № 718н;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития

Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.08.2008 № 417н;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 740н;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.08.2008 № 450н «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников»;

- Постановление Верховного совета Российской Федерации от 19.02.1993 № 4521-1 «О порядке введения в действия в действие Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 28.02.1974 № 46/7 «О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий и организаций промышленности, строительства, транспорта и связи, расположенных в районах Урала, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 27.11.2006 № 719 «Об утверждении Положения о воинском учете»;

- Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Коллективный договор Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственного университета телекоммуникаций и информатики» (далее – Университет);

- Иные нормативно-правовые акты РФ.

1.4 Положение вводится в целях установления единого порядка и условий оплаты труда, а также усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда.

1.5 Фонд оплаты труда формируется на календарный год за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.6 Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

1.7 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8 Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным Приказом директора Института в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.9 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 статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10 Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (далее - Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период

норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.11 Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12 Индексация заработной платы работников Института проводится ежегодно.

Индексации подлежит заработная плата работников всех подразделений, работающих по трудовому договору.

Основанием для осуществления индексации заработной платы является фактический рост индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

Индексация заработной платы производится путем повышения должностных окладов работников на коэффициент индексации, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Коэффициент индексации размеров заработной платы работников определяется приказом директора Института.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной приложением N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях;

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".

2.2 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.3 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Института устанавливаются ректором Университета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Института приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.5 Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Института, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 5-10% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.6 Оплата труда преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетными величинами для исчисления оплаты их труда с учетом фактического объема учебной нагрузки. Понятие "должностной оклад" (оклад) при оплате таких работников не применяется. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы

составляет 720 часов в год.

Преподавателям, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, выполняющих с их письменного согласия педагогическую или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в год за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в год за ставку заработной платы, предусмотрен порядок исчисления заработной платы за весь объем преподавательской работы, путем определения среднемесячной заработной платы, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ без применения к ней каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений за квалификационные категории или по иным основаниям, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Оплата труда преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования устанавливается тарификационным списком, утверждаемым приказом директора Института на 01 сентября.

2.7 С учетом условий труда работникам Института могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

2.8 Работникам Института могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

2.9 Работникам Института могут быть установлены выплаты социального характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2 В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Института осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3 Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.4 В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Института применяются районный коэффициент 1,15;

3.5 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 Института устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение работником наряду с основной работой, дополнительной работы по другой профессии (должности). При наличии в штатном расписании структурного подразделения вакантной должности, выполнение работ, предусмотренных соответствующей должностной инструкцией, может быть поручено (полностью или частично) одному или нескольким штатным работникам. На выплату доплат по вакантной должности может быть направлена вся сумма экономии заработной платы или её часть.

Под увеличением работ и (или) расширением зоны обслуживания по занимаемой должности понимается выполнение наряду с основной работой, в объемах, предусмотренных должностной инструкцией, дополнительного объема работ по той же профессии (должности) в основное рабочее время.

Под исполнением обязанностей временно отсутствующего работника понимается выполнение наряду с основной работой работы как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Привлечение работников к дополнительной работе допускается только с их согласия при условии, если это не ведет к ухудшению качества или уменьшению объема работ по основной должности.

Доплата за совмещение профессий (должностей), за увеличенный объем работ или расширение зоны обслуживания, за исполнение обязанностей

временного отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон на основании представления руководителя структурного подразделения с указанием содержания и (или) объема дополнительной работы, а в случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника также причины отсутствия замещаемого работника и срока выполнения обязанностей замещающим работником. Указанная доплата определяется в процентах к окладу или заработной плате, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору работника и приказом директора Института.

3.6 К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников института, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Института.

Преподавателям, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности, исходя из ставки заработной платы, приказом директора на определенный срок могут быть установлены следующие выплаты:

- за кураторство в размере 5% от ставки заработной платы;
- за заведование, кабинетами, лабораториями в размере 10% от ставки заработной платы;
- за руководство цикловыми комиссиями в размере 20% от ставки заработной платы.

3.7 Доплата за работу в ночное время производится работникам института за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.8 Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 В целях стимулирования работников Института к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Института устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2 Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению директора Института в пределах фонда оплаты труда, по результатам оценки показателей эффективности труда работников Института, приведенных в Приложении № 2 к настоящему положению.

В отношении заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных непосредственно директору Института, представления для установления выплат стимулирующего характера готовит непосредственно директор Института.

В отношении руководителей структурных подразделений, профессорско-преподавательский состава, инженерно-технических работников, подчиненных заместителям директора и главному бухгалтеру, представления для установления выплат стимулирующего характера готовят заместители директора, главный бухгалтер.

В отношении остальных работников, работающих в структурных подразделениях Института представления для установления выплат стимулирующего характера, готовят руководители структурных подразделений с согласованием по подчиненности.

4.4. Директор Института имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменять размер стимулирующей надбавки (доплаты) либо полностью отменить её выплату при условии некачественного или несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительная записка работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, поступающих из

федерального бюджета за счет субсидий, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по решению директора Института стимулирующие выплаты могут быть сокращены, приостановлены или отменены.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполнения работы.

4.5. Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

4.7. При премировании всех категорий работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа института среди населения;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели.

4.8. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», руководствуясь распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 год», премирование педагогических работников Института производится на основании показателей рейтинговых оценок Приложения № 3, 4 к настоящему Положению. Фонд оплаты труда после распределения стимулирующей выплаты в виде премии должен составлять:

- для профессорско- преподавательского состава и научных работников не

менее 200 % от среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Свердловской области, согласно данных Минэкономразвития;

- для преподавателей СПО не менее 100 % от среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Свердловской области, согласно данных Минэкономразвития.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу работников, так и в абсолютном размере.

4.9. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников Института к повышению уровня квалификации в следующих размерах:

- за наличие почетного звания с наименованием "заслуженный" 20% от оклада (должностного оклада);

- за наличие квалификационной категории установленной по результатам аттестации педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов - в процентах от установленных им окладов, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы:

высшая категория 25%;

1 категория 15%.

Выплаты к окладам, ставкам заработной платы, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

4.10 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам одновременно, на период или на постоянной основе. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора.

4.11 При назначении выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб

Института

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Института;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного

бухгалтера

5.1 Заработная плата директора Института, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Размер должностного оклада директора Института устанавливается ректором Университета.

5.3. Должностные оклады заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором Института на 10-30 % ниже должностного оклада директора Института.

5.4. С учетом условий труда директору Института, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера директору Института устанавливаются по решению ректора Университета.

5.6. По результатам достижения показателей эффективности деятельности за соответствующий период директору Института, могут выплачиваться премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование директора Института, осуществляется по приказу ректора Университета.

Премия по итогам работы предусматривается с целью поощрения директора Института за общие результаты труда по итогам соответствующего периода времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов работы. Премия может быть установлена как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении. За основу подведения итогов берется оценка целевых показателей эффективности работы учреждения, установленных ректором Университета. Основным показателем деятельности Института является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по обеспечению уставной деятельности.

Размер премирования директора Института, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются ректором Университета в дополнительном соглашении к трудовому договору директора Института.

5.7. Стимулирующие надбавки к должностным окладам заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором Института в порядке, предусмотренном главой 4 настоящего Положения и предназначены для увеличения заинтересованности заместителей директора, главного бухгалтера в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных.

5.8. Заместителям директора и главному бухгалтеру могут

выплачиваться премии, предусмотренном главой 4 настоящего Положения

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется по решению директора Института. Размер премии может быть установлен как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении.

6. Штатное расписание и другие вопросы оплаты труда

6.1. Директор Института разрабатывает и утверждает структуру Института, разрабатывает штатное расписание, которое согласовывается финансовыми службами Университета и утверждается приказом ректора Университета.

Штатное расписание включает в себя все должности работников, численность, оклады, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются на постоянной основе. Численный состав Института должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных Университетом и учредителем.

В течении года допускаются корректировки штатного расписания ППС и прочего персонала, которые производятся на основании служебных записок заведующих кафедрами и руководителей подразделений с соответствующими обоснованиями. Корректировки утверждаются приказом ректора Университета.

Основаниями изменений в штатное расписание могут являться:

- изменение структуры Института;
- изменение квалификации работников;
- изменение учебной нагрузки;
- производственная необходимость.

6.2 Штатное расписание административно – управленческого, учебно – вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала формируется в зависимости от структуры Института, реальной потребности его подразделений, объемов выполняемых ими работ, количества обслуживаемых площадей, сооружений, оборудования и т.п., но в пределах нормативов, установленных Правительством РФ и показателя по реализации «дорожной карты» в части доли работников административно – управленческого персонала и вспомогательного персонала в общей численности работников.

6.3 Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Института с учетом годовой учебной нагрузки, норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством РФ показателя по реализации «дорожной карты» в части соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя. Штатное расписание профессорско-преподавательского состав утверждается приказом ректора на текущий учебный год не позднее 1 сентября

и может корректироваться в течение учебного года.

При наличии вакантных должностей преподавательского состава, работникам разрешается совместительство не более, чем на 0,5 ставки, независимо от места основной работы.

6.2. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Институте, устанавливаются приказом директора Института и могут корректироваться.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, а также преподаватели, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, состоящие в штате Института, могут дополнительно выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

Почасовая оплата труда применяется:

- за часы, отработанные при замещении отсутствующих по болезни или по другим причинам преподавателей ил других педагогических работников;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций, учреждений (в том числе сотрудников Института), привлекаемых для работы в Институте;

- за часы педагогической работы, выполненной с обучающимися сверх объема, установленного трудовым договором.

6.3. Штатное расписание для научного и научно-вспомогательного персонала формируется в зависимости от потребности в количестве работников для выполнения научных программ и научной тематики, наличия финансовых средств в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности по федеральному бюджету и средств от приносящей доход деятельности.

7. Выплаты социального характера

7.1 При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Института могут выплачиваться выплаты социального характера.

7.2 Единовременное поощрение работников производится:

- за многолетнюю безупречную работу, в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются: 50, 60, и далее через каждые пять лет);

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

- в связи с награждением правительственными или ведомственными наградами.

7.3 Работникам, проработавшим в Институте не менее одного года, может

быть оказана материальная помощь в связи с трудной жизненной ситуацией.

Размер выплачиваемой материальной помощи утверждается приказом директора Института на основании положительного решения директора Института по представлению комиссии по оказанию материальной помощи, оформленному протоколом.

Комиссия по оказанию материальной помощи создается приказом директора Института. Для решения вопроса о предоставлении материальной помощи подаются документы:

- заявление работника с указанием оснований для предоставления материальной помощи, согласованное руководителем структурного подразделения;

- документы, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

На основании представленных документов комиссией по оказанию материальной помощи принимается решение о предоставлении или об отказе в предоставлении материальной помощи и о конкретном размере материальной помощи в случае её предоставления.

Заявления о предоставлении материальной помощи рассматриваются на заседаниях комиссии по оказанию материальной помощи не реже одного раза в месяц. Решение, принятое на заседании комиссии, фиксируется в протоколе заседания и направляется директору для окончательного принятия решения и оформление его приказом директора Института.

Размер материальной помощи устанавливается с учетом приложенных к заявлению копий документов, в том числе о сумме понесенных расходов, и может составлять до одной среднемесячной заработной платы работника.

8. Заключительные положения

8.1 В случае задержки выплаты работникам Института заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор Института несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.2 Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

8.3 Отдельные статьи данного Положения, в соответствии с действующим законодательством в сфере оплаты труда, могут быть дополнены и изменены.

8.4 Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании Собрании трудового коллектива.