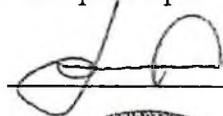


УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора



В.Г. Беленький



20 15 г.

## Положение

об оплате труда работников  
Хабаровского института инфокоммуникаций (филиал)  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Сибирский государственный университет  
телекоммуникаций и информатики»

Рассмотрено

на заседании Ученого совета

« 22 » сентября 2015 г.

Протокол № 2

## одержание

1.	Общие положения	3
2.	Порядок и условия оплаты труда	4
3.	Виды стимулирующих надбавок и порядок их установления	8
4.	Компенсационные выплаты	12
5.	Условия оплаты труда руководителя института, его заместителей и главного бухгалтера	13
6.	Штатное расписание и другие вопросы оплаты труда	14
7.	Приложение 1	16

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников института, источники и порядок образования фондов оплаты труда (ФОТ) и фонда материального поощрения (ФМП) работников института за счет субсидии и возмещение затрат, связанных с оказанием государственных услуг, в соответствии с государственным заданием и средств от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – КГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Положение об оплате труда разработано на основе следующих документов:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального отраслевого соглашения по организациям связи и формационных технологий РФ на 2015-2017 годы от 13.10.2014 г.;
- других нормативных документов (Приложение № 1).

1.3. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда.

1.4. Заработная плата работников (без премий и иных стимулирующих плат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих плат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими той же квалификации.

1.5. Заработная плата работников не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, при условии, что работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Система оплаты труда работников института включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Система оплаты труда работников института устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Институт, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, может самостоятельно определять размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ 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.

1.10. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов работников по соответствующим ПКГ устанавливаются ниже действующих, на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок, установленных на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства связи, по видам экономической деятельности» (приказ ФАС от 12.09.2008 № 210).

2.1.1. Размеры окладов работников института устанавливаются на основе сопоставления занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников высшего дополнительного профессионального образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н:

1) должности, отнесенные к ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала 1 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент за категорирование
квалификационный уровень	Диспетчер учебного отдела, Специалист по учебно-методической работе	3359,49	0,0 – 0,05
квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории	3359,49	0,08
квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории	3359,49	0,12

2) должности, отнесенные к ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений 1 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель	4877,27

3) должности, отнесенные к ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений 2 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	5371,64
2 квалификационный уровень	Начальник учебного отдела	5213,39

4) должности, отнесенные к ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений 3 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
3 квалификационный уровень	Доцент (имеющий ученую степень, ученое звание)	10826,46
3 квалификационный уровень	Доцент (не имеющий ученой степени, ученого звания)	7661,46

5) должности, отнесенные к ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений 4 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
4 квалификационный уровень	Профессор (доктор наук)	16927,35
4 квалификационный уровень	Профессор (кандидат наук)	12707,35

6) должности, отнесенные к ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений 5 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой (доктор наук)	13858,48
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой (кандидат наук)	9638,48
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой (не имеющий ученой степени)	6473,48

7) должности, отнесенные к ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений 6 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
6 квалификационный уровень	Декан факультета (доктор наук)	14059,98
6 квалификационный уровень	Декан факультета (кандидат наук)	9839,99
6 квалификационный уровень	Декан факультета (не имеющий ученой степени)	6674,99

2.1.2. Размеры окладов работников института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников образования (за исключением высшего и дополнительного профессионального образования), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:

1) должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников 3 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент за занимаемую должность
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог высшей категории	4540,19	0,4
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог 1 категории	4540,19	0,35
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог без категории	4540,19	0

2) должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент за занимаемую должность
4 квалификационный уровень	Преподаватель высшей категории	4824,52	0,4
4 квалификационный уровень	Преподаватель 1 категории	4824,52	0,35
4 квалификационный уровень	Преподаватель без категории	4824,52	0

2.1.3. Размеры окладов работников института, относящихся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

1) должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих 1 уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Комендант, паспортист, секретарь факультета	2786,47

2) должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих 2 уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент за категорирование
1 квалификационный уровень	Лаборант, техник, техник ОИТ, секретарь руководителя, инспектор по работе со студентами	3359,49	0 – 0,05
2 квалификационный уровень	Старший лаборант ОИТ, техник ОИТ	3359,49	0,08
3 квалификационный уровень	Начальник АХО	3359,49	0,12

3) должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих 3 уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент за категорирование
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист, программист, инженер-электроник, электроник, инженер-энергетик, специалист по работе с персоналом, юристконсульт	4359,47	0,05
2 квалификационный уровень		4359,47	0,08
3 квалификационный уровень		4359,47	0,12
4 квалификационный уровень		4359,47	0,16

4) должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих 4 уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
квалификационный уровень	Начальник кадрово-правового отдела	5865,06
квалификационный уровень	Начальник отдела информационных технологий	5865,06

2.1.4. Размеры окладов работников института, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

1) должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик, дворник, кастелянша, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений	2134,79

2) должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор ЭВМ, слесарь-сантехник, столяр, электромонтер, дежурный по общежитию	2808,94

2.1.5. Размеры окладов работников института в сфере культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570н:

1) должности, отнесенные к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Библиотекарь, библиограф	3370,73
2 квалификационный уровень	Библиотекарь, библиограф	3370,73
3 квалификационный уровень	Библиотекарь, библиограф	3370,73

2) должности, отнесенные к ПКГ должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	4381,94

### 3. Виды стимулирующих надбавок и порядок их установления

3.1. Стимулирующие выплаты включают в себя надбавки и премии преподавателям, сотрудникам института по категориям персонала и другим сотрудникам, занимающимся научно-педагогической деятельностью, и рекомендуемые виды и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

Выплаты стимулирующего характера, осуществляемые за счёт средств от приносящей доход деятельности производятся при наличии финансовых средств.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению директора института, Ученого совета в пределах бюджетных ассигнований на

оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных непосредственно директору;
- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю директора по их представлению;
- остальных сотрудников, работающих в структурных подразделениях института – по представлению руководителей структурных подразделений.

3.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в институте могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ, за иные виды деятельности;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за занимаемую должность (по должностям педагогических работников СПО);
- персональный повышающий коэффициент;
- персональная стимулирующая надбавка;
- стимулирующая надбавка 12,5% от оклада (приказ ректора СибГУТИ от 30.09.2011 № 1/28-11); приказ ректора СибГУТИ от 01.10.2012 № 2/1020-12;
- стимулирующая выплата (субсидия) педагогическим работникам;
- премия за многолетнюю безупречную работу, приуроченную к юбилейной дате;
- премии, приуроченные к профессиональным праздникам;
- единовременное поощрение ветеранов труда;
- единовременная помощь ветеранам Великой Отечественной войны;
- премии, поощрительные выплаты, материальная помощь в соответствии с трудовыми договорами;
- стимулирующая надбавка за увеличение объема работ (созданная в Дополнении к штатному расписанию за счет приносящей доход деятельности)

**3.3.1. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).**

При определении видов и размеров премиальных выплат стимулирующего характера по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работников, так и в абсолютном размере.

### **3.3.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ.**

Премия за образцовое качество выполняемых работ может выплачиваться (устанавливаться) работникам при:

- поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении знаками отличия РФ, награждении орденами и медалями РФ;

- поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении благодарности;

Размер премии за образцовое качество выполняемых работ утверждается директором и варьируется от оклада работника до месячной заработной платы при наличии финансовых средств.

### **3.3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, за иные виды деятельности.**

Премия за выполнение особо важных и срочных работ может выплачиваться работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу работника.

### **3.3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.**

Премия за интенсивность и высокие результаты работы может выплачиваться работникам одновременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

### **3.3.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию.**

По соответствующим ПКГ работникам института может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе типовых должностей, включаемых в штатное расписание института. Указанные должности должны соответствовать уставным целям института и разделам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Повышающий коэффициент к окладу по ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и ПКГ общетраслевых профессий рабочих устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной

подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов в размере:

По должностям, предусматривающим категорирование	
1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,08
3 квалификационный уровень	0,12
4 квалификационный уровень	0,16

Повышающий коэффициент за занимаемую должность к окладу педагогических работников (кроме высшего профессионального образования) устанавливается в следующем размере:

Повышающий коэффициент за занимаемую должность	
Преподаватель, воспитатель, педагог-психолог I категории	0,35
Преподаватель, воспитатель, педагог-психолог высшей категории	0,4

### 3.3.6. Персональная стимулирующая надбавка.

Персональная стимулирующая надбавка устанавливается работникам индивидуально. Решение об установлении стимулирующей надбавки и ее размерах принимается директором института персонально в отношении конкретного работника в абсолютном или процентном выражении. Персональная стимулирующая надбавка к окладу по занимаемой должности устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. При недобросовестном выполнении своих должностных обязанностей, директор вправе снять персональную стимулирующую надбавку с работника, соблюдая требования Трудового кодекса РФ.

В целях социальной защиты, молодым преподавателям, окончившим ХИИК СибГУТИ и иные вузы г. Хабаровска по родственным специальностям, не имеющим стажа педагогической работы, принятым на работу в институт, в течение первых трех лет может устанавливаться персональная стимулирующая надбавка по рекомендации заведующего кафедрой, заместителя директора по учебной работе. Персональная стимулирующая надбавка молодым преподавателям к окладу по занимаемой должности устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года по решению Ученого совета.

За заведование лабораториями и кабинетами может устанавливаться персональная стимулирующая надбавка (в соответствии с Положением о заведовании лабораториями) до 75% оклада по согласованию с заведующими кафедрами.

### 3.3.7. Стимулирующая надбавка 12,5% от оклада.

Стимулирующая надбавка от оклада установлена в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 27.09.2011 № 1641-р, приказом ректора СибГУТИ от 30.09.2011 № 1/28-11, распоряжением Правительства Российской Федерации от 11.09.2012 № 1667-р «О принятии мер федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими полномочия распорядителя подведомственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, главными распорядителями средств федерального бюджета по увеличению с 1 сентября 2012 г. оплаты труда работникам указанных учреждений», приказом

ректора СибГУТИ от 01.10.2012 № 2/1020-12 в целях стимулирования основного персонала института.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам института по основной должности (без учета совмещения и совместительства) в пределах штатного расписания за счет субсидии на возмещение затрат, связанных с оказанием государственных услуг, в соответствии с государственным заданием и средств от приносящей доход деятельности.

### **3.3.8. Стимулирующая выплата (субсидия) педагогическим работникам.**

Стимулирующая выплата (субсидия) выплачиваемая за счет средств на возмещение затрат, связанных с оказанием государственных услуг, в соответствии с государственным заданием может устанавливаться педагогическим работникам и профессорско-преподавательскому составу.

При распределении стимулирующей выплаты (субсидии) между работниками филиала следует руководствоваться распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» в части достижения показателей по повышению заработной платы в отношении соответствующей категории работников в целом, т.е. заработная плата каждого отдельного работника должна зависеть от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы в пределах целевого значения, установленного Указом Президента № 597 для соответствующей категории работников.

При распределении стимулирующей выплаты (субсидии) учитываются критерии оценки качества:

- результативность НИР и НИРС;
- обеспеченность учебно-методическими материалами преподаваемых дисциплин;
- результативность воспитательной работы, спортивно-массовые достижения студентов (учащихся) курируемых учебных групп.

Распределение стимулирующей выплаты (субсидии) производится руководством института по представлению руководителей подразделения, учитывая личный вклад каждого работника в развитие института.

### **3.3.9. Премия за многолетнюю безупречную работу, приуроченную к юбилейной дате.**

Юбилейными датами считаются: 50, 60, 70, 75 и далее через каждые пять лет, кроме того, для женщин в 55 лет. Размер премии варьируется от оклада до среднемесячной заработной платы в зависимости от наличия средств приносящей доход деятельности и заслуг юбиляра. За особые заслуги работникам, внесшим большой вклад в развитие института, размер премии устанавливается индивидуально.

## 4. Компенсационные выплаты

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», исходя из следующего перечня:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

### 4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, по которым предусмотрены доплаты до 12% или до 24% (утверждены приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 с изменениями и дополнениями).

### 4.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»:

- районный коэффициент – 1,2;
- дальневосточный коэффициент за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока – 1,3.

### 4.1.3. 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).

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- выплата за исполнение обязанностей куратора учебной группы (ВО) – 500 рублей;
- выплата за исполнение обязанностей классного руководителя, студентов, поступивших на базе 9-ти классов (СПО) – 1000 рублей;

- выплата за исполнение обязанностей классного руководителя, студентов, ступивших на базе 11-ти классов (СПО) – 500 рублей;
- выплата за исполнение обязанностей секретаря кафедры – 500 рублей;
- выплата за совмещение профессий;
- увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания.

## **5. Условия оплаты труда руководителя института, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя института, его заместителей и главного бухгалтера определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 08.2008 № 583, Приказами Минздравсоцразвития и состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер оклада директора института определяет ректор университета.

5.3. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера института устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора.

5.4. Перечень стимулирующих надбавок к окладу директора института, его заместителей и главному бухгалтеру устанавливается с учетом целевых показателей эффективности деятельности института и предназначен для увеличения заинтересованности директора, его заместителей и главного бухгалтера в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном выполнении своих должностных обязанностей и поощрения их за выполнение надлежащим образом работы.

5.5. Директору института могут выплачиваться премии, в соответствии с трудовым договором:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование директора осуществляется по решению ректора СибГУТИ.

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. За основу подведения итогов берется оценка целевых показателей эффективности деятельности института, устанавливаемых СибГУТИ.

Размеры премирования директора, порядок и критерии его выплаты определяются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора института, либо непосредственно приказом ректора СибГУТИ.

5.6. Заместителю директора и главному бухгалтеру могут выплачиваться премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется по решению директора института. Премия по итогам работы и премия за выполнение особо важных и срочных работ может быть установлена как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении.

## 6. Штатное расписание и другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание института ежегодно утверждается ректором ИБГУТИ.

6.2. В институте предусматриваются должности научно-педагогического профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

6.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой института, в зависимости от годовой учебной нагрузки, с учетом норм рабочего времени и установленного Правительством РФ соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

6.4. К профессорско-преподавательскому составу и педагогическим работникам института относятся должности: декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

К иным педагогическим работникам института относятся должности: воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, методист, преподаватель.

6.5. В штатном расписании института указываются должности работников, численность, оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды выплат компенсационного характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

6.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых институтом услуг, институт вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.7. Работникам института из фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи сотрудникам, проработавшим в институте не менее одного года, принимается директором на основании письменного заявления работника с мотивированным указанием причин, и решения комиссии по социальным вопросам.

6.8. Материальная помощь выплачивается в размерах, согласно коллективного договора.

6.9. В соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами в институте могут выплачиваться следующие выплаты:

- премии, приуроченные к профессиональным праздникам;
- единовременное поощрение ветеранов труда;
- единовременная помощь ветеранам Великой Отечественной войны;
- премии, поощрительные выплаты, материальная помощь в соответствии с трудовыми договорами.

6.10. В случае задержки выплаты работникам института заработной платы директор института несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

6.11. Ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в институте, устанавливаются приказом директора и могут корректироваться.

Приложение № 1 к Положению об оплате  
труда работников ХИИК СибГУТИ

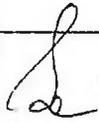
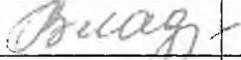
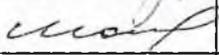
**Перечень нормативных документов, использованных при разработке  
настоящего Положения**

Настоящее положение разработано на основании действующих нормативных документов:

- Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 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»;
- приказа Федерального агентства связи от 12.09.2008 № 210 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства связи, по видам экономической деятельности»;
- письма Федерального агентства связи от 31.05.2011 № СМ-П33-3221;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.05.2011 № 957-р;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 27.09.2011 № 1641-р, приказа ректора ФГОБУ ВПО «СибГУТИ» от 30.09.2011 № 1/28-11;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 11.09.2012 № 1667-р «О принятии мер Федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими полномочия учредителя подведомственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, и главными распорядителями средств федерального бюджета по увеличению с 1 октября 2012 г. оплаты труда работникам указанных учреждений», приказа ректора ФГОБУ ВПО «СибГУТИ» от 01.10.2012 № 2/1020-12;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.08.2013г. № 1490-р «О принятии мер федеральными органами исполнительной власти и главными распорядителями средств федерального бюджета по увеличению с 01.10.2013 оплаты труда работников подведомственных учреждений»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570н;  
приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;  
Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и эквивалентных к ним местностях».

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№ п/п	Должность	Фамилия	Подпись	Дата
1.	И.о. проректора по экономике и финансам	Сидельникова Ю.А.		
2.	Начальник ОПУ	Владимирова Т.Б.		
3.	Начальник ПФО	Малахова О.А.		



///

///