

Хабаровский институт инфокоммуникаций (филиал)  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
"Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики"



УТВЕРЖДАЮ

Директор ХИИК СибГУТИ

Г.Ф. Маслов

« 27 » декабря 20 17 г.

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

Рассмотрено и принято  
на заседании ученого совета  
ХИИК СибГУТИ  
протокол № 5  
от « 27 » 12 20 17 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

-Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

-Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Постановлением Правительства Российской Федерации 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»;

-Приказом 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»;

-Приказом Федерального агентства связи от 03.09.2008 № 204 «Об утверждении перечней основного персонала по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства связи»;

-Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «Порядок утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

-Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

-Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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»;

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

-Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;



-Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

-Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

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

-Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

-Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

-Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

-Постановлением Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов»;

-Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

-Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р «План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

-Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

-Уставом СибГУТИ, Положением о ХИИК СибГУТИ;

-Коллективным договором;

-Положением об оплате труда работников СибГУТИ;

-иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.2.Настоящим Положением, в соответствии с законодательством РФ, на основании положений ТК РФ, устанавливается система оплаты труда работников института, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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



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

1.5. Заработная плата работников института за счет всех финансовых источников, формирующих фонд оплаты труда, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, при условии, что работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.6. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и термины:

**Оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Профессиональные квалификационные группы (далее, ПКГ)** – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников института устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат) всех категорий работников института установлены в порядке, предусмотренном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам или заработной плате) по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам или заработной плате) или в абсолютных размерах.

Отнесение должностей к ПКГ определяется в штатном расписании института в порядке, установленном законодательством.

1.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера определяются либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), либо в абсолютном размере и



предельными размерами не ограничиваются, поскольку назначаются при условии наличия финансовых средств.

1.10. Оплата труда работников, принятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

## **2. Оклады (должностные оклады)**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором института в соответствии с приказом 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» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов работников образования, сферы научных исследований и разработок, работников культуры и искусства, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих, установленные в ХИИК СибГУТИ приведены в Приложении № 1. Оклады (должностные оклады) работников института установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей работников и профессий рабочих к следующим ПКГ:

2.2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н;

2.2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н;

2.2.3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н;

2.2.4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н;

2.2.5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н;

2.2.6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2008 № 570;



2.2.7. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526.

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

2.3.1. Повышающие коэффициенты к окладам по соответствующим ПКГ устанавливаются директором института в соответствии с Приказом Федерального агентства связи от 03.09.2008 № 204 «Об утверждении перечней основного персонала по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства связи».

2.3.2. Директор принимает решение об установлении повышающего коэффициента к окладу работника по представлению руководителя подразделения, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

2.3.3. Повышающий коэффициент к окладу по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих устанавливается работнику в следующем размере:

- 1 квалификационный уровень – 0,05;
- 2 квалификационный уровень – 0,08;
- 3 квалификационный уровень – 0,12;
- 4 квалификационный уровень – 0,16;
- 5 квалификационный уровень – 0,20.

2.3.4. Повышающий коэффициент за занимаемую должность к окладу педагогических работников (по должностям педагогических работников среднего профессионального образования) устанавливается в следующем предельном размере:

- 1 квалификационная категория – 0,35;
- высшая квалификационная категория – 0,40;

В денежном выражении, размер повышения оклада, за счет установленного повышающего коэффициента, определяется путем умножения оклада, установленного по соответствующим ПКГ на коэффициент категорирования по квалификационным уровням.

2.4. Оклады могут выплачиваться как за счет субсидии на выполнение государственного задания, так и за счет средств от приносящей доход деятельности.

### **3. Компенсационные выплаты**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.



3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

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

3.4. В ХИИК СибГУТИ предусмотрены следующие виды компенсационных выплат:

3.4.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленные по результатам специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.4.2. Выплаты районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями установленные нормативными актами Российской Федерации в следующем размере: - районный коэффициент 1,2,

а также процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет).

3.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4.3.1. 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 ее 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 временно 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 может определяться как в абсолютных размерах так и в процентах к окладу (должностному окладу) или заработной плате, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору работника и приказом директора.

#### **4. Стимулирующие выплаты**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощряющие работников за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению директора института в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на оплату труда работников института, а также средств от приносящей доход деятельности.

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

В отношении руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю директора, представления для установления выплат стимулирующего характера готовит заместитель директора, в подчинении которого находятся названные работники.

В отношении остальных работников, работающих в структурных подразделениях института, представления для установления выплат стимулирующего характера готовят руководители соответствующих структурных подразделений.

Персональная стимулирующая надбавка устанавливается как в абсолютных размерах так и в процентах к окладу (должностному окладу) или заработной плате на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. При условии некачественного, и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполненного установленного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по иным



основаниям, директор института самостоятельно или с учетом представления заместителя директора либо руководителя структурного подразделения вправе изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) либо полностью отменить ее.

В указанных случаях, к представлению 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. Основания для отмены должны подкрепляться актами, а также объяснительными записками работников.

Работники, имеющие дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, лишаются права на выплату стимулирующих надбавок до снятия дисциплинарного взыскания (один год с даты применения дисциплинарного взыскания либо досрочного снятия дисциплинарного взыскания).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), директор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета института по согласованию с профкомом.

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.

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

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в институте устанавливаются три вида выплат стимулирующего характера.

**4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год):**

4.5.1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

4.5.1.2. За образцовое качество выполняемых работ.

4.5.1.3. За издание учебника, пособия, получившего высокую оценку и признание.

4.5.1.4. За участие в привлечении средств от приносящей доход деятельности.

4.5.1.5. В связи с успешным завершением учебного года.

4.5.1.6. В связи с успешным завершением НИР.

4.5.1.7. За интенсивность работы по привлечению абитуриентов.

4.5.1.8. В связи со своевременной и качественной подготовкой учебных корпусов и общежитий к началу учебного года.

4.5.1.9. В связи с подготовкой объектов к зимнему периоду.

4.5.1.10. За оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, имеющих существенное значение для института).

4.5.1.11. За высокие результаты, показанные в общественных смотрах, конкурсах, соревнованиях.



4.5.1.12. За подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

4.5.1.13. За достижение высоких трудовых показателей и многолетнюю безупречную работу, приуроченную к юбилейной дате (за исключением совместителей).

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

4.5.1.14. За достижение высоких трудовых показателей и в связи с профессиональным праздником.

4.5.1.15. За защиту диссертации и получение диплома кандидата наук.

4.5.1.16. За защиту диссертации и получение диплома доктора наук.

4.5.1.17. За своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов.

4.5.1.18. За результаты проведенных в институте проверок различными государственными органами.

4.5.1.19. За эффективную научную, учебно-методическую, организационно-методическую работу.

4.5.1.20. За обеспечение высокоэффективной работы подразделений института, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, правовым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности, другими процессами, связанными с обеспечением основной и иной деятельности института.

#### **4.5.2. Надбавки за высокое качество выполняемых работ:**

4.5.2.1. За высокий профессионализм.

4.5.2.2. Премияльные выплаты за поощрение Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении знаками отличия РФ, награждении орденами и медалями РФ.

4.5.2.3. Премияльные выплаты за награждение ведомственными наградами, в том числе почетной грамотой, нагрудным знаком, за присвоение почетного звания, при объявлении благодарности.

#### **4.5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

4.5.3.1. Интенсивность и напряженность работы:

4.5.3.1.1. Организационная работа эффективной деятельности структурного подразделения.

4.5.3.1.2. Организационная работа эффективной деятельности кафедр.

4.5.3.1.3. Организационная работа эффективной деятельности предметно-цикловых комиссий.

4.5.3.1.4. Организационная работа эффективной деятельности лабораторий.

4.5.3.2. Интенсивность труда при особом режиме работы.



4.5.3.3. Интенсивность труда в связи с увеличением объема работ, не связанной с основными обязанностями работника.

4.5.3.4. Интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ.

4.5.3.5. Интенсивность труда при выполнении НИР.

4.5.3.6. Интенсивность работы при проведении мероприятий (конференций, семинаров, культурно-массовых, спортивных и иных важных организационных мероприятий).

4.5.3.7. За высокую интенсивность в учебном процессе.

4.5.3.8. Иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

4.6. Помимо обозначенных в подпунктах пунктов 4.5.1.-4.5.3. критериев, в рамках допустимых видов стимулирующих выплат, могут применяться и другие оценки качества работы работников. Для реализации данной возможности, руководителем работника формируется и направляется директору служебная записка с обоснованием необходимости поощрения работника по предлагаемому критерию.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении или в абсолютном значении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов. Размер премии за высокое качество выполняемых работ утверждается директором и варьируется от оклада (должностного оклада) до месячной заработной платы при наличии финансовых средств.

4.8. Размеры ряда стимулирующих выплат с заданными критериями приведены в «Перечне надбавок и премий научно-педагогическим работникам и сотрудникам административно-вспомогательного персонала в ХИИК СибГУТИ» (Приложение № 2), являющихся неотъемлемой частью данного Положения.

## **5. Условия оплаты труда директора ХИИК СибГУТИ, заместителя директора и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата директора института, его заместителей и главного бухгалтера определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583, приказами Минздравсоцразвития и состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер оклада директора института определяет ректор университета.

5.3. Оклады заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже оклада директора.

5.4. Перечень стимулирующих надбавок к окладу директора института, его заместителям 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 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. 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 ежегодно утверждается ректором университета.

Штатное расписание включает в себя все должности (профессии) работников, численность, оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты по должностям (профессиям) в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного и стимулирующего характера ХИИК СибГУТИ.

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

Основаниями изменений в штатное расписание могут являться:

- изменение структуры института;
- изменение квалификации работников;
- изменение учебной нагрузки преподавателей;
- 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 Федеральным агентством связи показателя по реализации «дорожной карты» в части доли работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников.

6.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется с учетом годовой учебной нагрузки и норм рабочего времени, определяемых локальным нормативным актом, а также установленного Правительством РФ и Федеральным агентством связи показателя по реализации «дорожной карты» в части соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава утверждается ректором 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 0,5 ставки, независимо от места основной работы.

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

В размеры ставок почасовой оплаты включается оплата компенсации за очередной отпуск.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, 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 и 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.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Надбавки за ученые степени и надбавки по должностям, которые действовали до вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ об образовании), а именно до 01.09.2013, включены в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 01.09.2013.

7.2. Работникам, занятым по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

7.3. 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.

7.4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих приравниваются по оплате труда к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.



**Размеры окладов работников образования, сферы научных исследований и разработок, работников культуры и искусства, общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих**

1. Размеры окладов работников института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н. Данные оклады могут выплачиваться как за счет субсидии на выполнение государственного задания, так и за счет средств от приносящей доход деятельности:

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.	Повышающий коэффициент за категорирование
1 квалификационный уровень	Диспетчер по расписанию, Специалист по учебно-методической работе	3493,87	0-0,05
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 1 категории	3493,87	0,08
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 2 категории	3493,87	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, за счет субсидии на гос. задание, руб.	Оклад, за счет средств от ПДД, руб.
1 квалификационный уровень	Преподаватель	5072,27	4877,27
1 квалификационный уровень	Руководитель группы	4533,85	-

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.	Оклад, за счет средств от ПДД, руб.
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	5586,64	5371,64
2 квалификационный уровень	Начальник учебно-методического отдела	5421,93	-

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.	Оклад, за счет средств от ПДД, руб.
3 квалификационный уровень	Доцент (кандидат наук)	11259,46	10826,46

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



Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос.задание, руб.	Оклад, за счет средств от ПДД, руб.
4 квалификационный уровень	Профессор (доктор наук)	17604,44	16927,35
4 квалификационный уровень	Профессор (кандидат наук)	13215,64	12707,35

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос.задание, руб.	Оклад, за счет средств от ПДД, руб.
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой (доктор наук)	14412,82	13858,48
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой (кандидат наук)	10023,74	9637,74

2. Размеры окладов работников института (за исключением работников учреждения высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н. Данные оклады могут выплачиваться как за счет субсидии на выполнение государственного задания, так и за счет средств от приносящей доход деятельности:

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос.задание, руб.
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения, Ведущий методист, Методист, Педагог-психолог	4721,80

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос.задание, руб.	Оклад, за счет средств от ПДД, руб.	Повышающий коэффициент за занимаемую должность
4 квалификационный уровень	Преподаватель высшей категории	5017,50	4824,52	0,4
4 квалификационный уровень	Преподаватель 1 категории	5017,50	4824,52	0,35
4 квалификационный уровень	Преподаватель без категории	5017,50	4824,52	0

3. Размеры окладов работников института в сфере научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н. Данные оклады могут выплачиваться как за счет субсидии на выполнение государственного задания, так и за счет средств от приносящей доход деятельности:



1) должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений 1 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.	Оклад, за счет средств от ПДД, руб.
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	4206,8	4045

2) должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений 2 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.	Оклад, за счет средств от ПДД, руб.
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	7849,37	7547,47

3) должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений 3 квалификационного уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.	Оклад, за счет средств от ПДД, руб.
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	8199,38	7884,02

4. Размеры окладов работников института в сфере культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570. Данные оклады выплачиваются за счет субсидии на выполнение государственного задания:

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.
1 квалификационный уровень	Библиотекарь, библиограф	3505,56

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.
1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	4557,22

5. Размеры окладов работников института, относящимся к общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н. Данные оклады выплачиваются за счет субсидии на выполнение государственного задания:



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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.
1 квалификационный уровень	Архивариус, Комендант учебного корпуса, Комендант общежитий, Паспортист	2897,93

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.	Повышающий коэффициент за категорирование
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, Лаборант	3493,87	0
2 квалификационный уровень	Старший лаборант	3493,87	0,08
3 квалификационный уровень	Начальник административно-хозяйственного отдела	3493,87	0,12

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.	Повышающий коэффициент за категорирование
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	4533,85	0,05
3 квалификационный уровень	Экономист, Специалист по закупкам, Специалист по охране труда, Инженер по эксплуатации зданий и сооружений, Инженер-энергетик, Инженер-программист, Программист	4533,85	0,12
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, Ведущий специалист по персоналу, Ведущий специалист по работе со студентами, Ведущий юрисконсульт	4533,85	0,16

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, руб.
1 квалификационный уровень	Начальник отдела по кадровой и юридической работе, Начальник отдела информационных технологий	6099,66

6. Размеры окладов работников института, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н. Данные оклады выплачиваются за счет субсидии на выполнение государственного задания:

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, 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: дворник, кладовщик	2220,18



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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет субсидии на гос. задание, 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: слесарь-сантехник, столяр, плотник, электромонтер	2921,30

7. Размеры окладов работников института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526. Данные оклады выплачиваются за счет средств от приносящей доход деятельности:

1) должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет средств от ПДД, руб.
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	3483,61

2) должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, за счет средств от ПДД, руб.
1 квалификационный уровень	Заведующий медпунктом	4359,47



**Перечень надбавок и премий научно-педагогическим работникам и  
сотрудникам административно-вспомогательного персонала в ХИИК СибГУТИ**

Основание	Критерии	Характер выплат	Размер надбавки/премии	Кто представляет	Примечание
1. За профессионализм	1. Почетное звание «Мастер связи»	Надбавка	598 руб.	ОКЮР	Устанавливается на время работы Наличие квалификационных свидетельств (дипломов, аттестатов, сертификатов, свидетельств о повышении квалификации), наличие грамот за успехи в профессиональной деятельности и т.п.
	2. Нагрудный знак «Почетный радист»	Надбавка	598 руб.	ОКЮР	
	3. Почетная грамота Министерства образования и науки РФ	Надбавка	398,66 руб.	ОКЮР	
2. За эффективную воспитательную и профориентационную работу	1. Классное руководство обучающихся, поступивших на базе основного общего образования	Надбавка	1594,11 руб.	Руководители групп	На один учебный год
	2. Классное руководство обучающихся, поступивших на базе среднего общего образования	Надбавка	797,06 руб.	Руководители групп	На один учебный год
	3. Воспитательная работа с проживающими в общежитиях, за пределами нормы рабочего времени	Надбавка	По решению директора	Заместитель директора, Руководители групп	Качество и своевременность выполнения работы
3. За организационную работу	1. Организационная работа эффективной деятельности структурного подразделения	Надбавка	По решению директора	Директор, Заместитель директора	На срок действия трудового договора (дополнительного соглашения)

	2. Организационная работа эффективной деятельности кафедр	Надбавка	По решению директора	Заместитель директора, Начальник УМО	На срок действия трудового договора (дополнительного соглашения)
	3. Организационная работа эффективной деятельности предметно-цикловых комиссий	Надбавка	По решению директора	Заместитель директора, Заведующие кафедрами, Руководители групп	На один учебный год
	4. Организационная работа эффективной деятельности лабораторий	Надбавка	До 75% оклада	Заместитель директора, Заведующие кафедрами	На один учебный год
4. За интенсивность труда	1. Выполнение учебно-методической, научной и иных видов работ	Надбавка	По решению директора	Заместитель директора, Руководители структурных подразделений	Качественно выполняемая работа в условиях интенсивной загрузки
5. За увеличение объема работ	1. Выполнение иных видов работ в рамках трудовой деятельности	Надбавка	По решению директора	Руководители структурных подразделений	Качество выполняемой работы
6. Персональная стимулирующая надбавка по решению директора	1. Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей в установленные сроки	Надбавка	Руб.	Руководители структурных подразделений	Оценка директором перспективности работника, важности, уровня, качества выполняемых работ с учетом достигнутых результатов
7. Стимулирующая надбавка от оклада	1. Увеличение оплаты труда работников подведомственных учреждений	Надбавка	12,5 % от оклада	Приказы ректора СибГУТИ от 30.09.2011 № 1/28-11, от 01.10.2012 № 2/1020-12	Устанавливается на время работы
8. Премирование	1. Интенсивность и высокие результаты работы, выполнение особо важных и срочных работ и т.д.	Премия	По решению директора	Директор, Заместитель директора, Руководители структурных подразделений	Показатели в работе