

Министерство образования
Саратовской области
Государственное автономное
учреждение дополнительного
профессионального образования
«Саратовский областной институт
развития образования»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ГАУ ДПО «СОИРО»

И.М. Ильковская



Мотивированное мнение профсоюза учтено
Протокол № 47 от 25.01.14
Председатель профсоюзного комитета И.Н. Ялынычев



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Саратовский областной институт развития образования» (далее – Институт), и порядок применения данной системы с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Саратовской области.

1.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда в соответствии со ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- Закона Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» от 31.10.2008 № 262-ЗСО;
- постановления Правительства Саратовской области «Об условиях оплаты труда работников государственных автономных учреждений Саратовской области» от 26.02.2010 № 64-П;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и

муниципальных учреждений на 2014 год (утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);

- Устава Института;
- мнения профсоюзного органа.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

– заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (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), доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

– тарифная ставка фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение труда определенной сложности по соответствующим профессиональным квалификационным группам за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

– оклад (должностной оклад), фиксированный размер оплаты труда работника, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– базовый оклад (базовый должностной оклад) базовая ставка заработной платы для работников Института, являющийся основанием исчисления основной оплаты труда – устанавливаемые ректором Института– минимальные оклады (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую ПКГ, без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

– компенсационные выплаты – доплаты и надбавки к ставке заработной платы за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

– стимулирующие выплаты – премии, вознаграждения по итогам работы, доплаты и надбавки и иные стимулирующие выплаты, обусловленные и необусловленные системой оплаты труда.

1.4. Положение устанавливает порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет предоставленных субсидий на обеспечение выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, и включает в себя:

1.4.1. Порядок отнесения должностей к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

1.4.2. Порядок определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

1.4.3. Наименования и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

1.4.4. Наименование и порядок установления выплат стимулирующего характера.

1.4.5. Источники финансирования выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4.6. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера, включая порядок определения размеров окладов, размеры и условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы выплачиваются работнику института за выполнение функций, обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.8. В институте устанавливается повременная система оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников института включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. Фонд оплаты труда работников института формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, выделяемых на оплату труда с учетом средств на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также средств от приносящей доход деятельности.

2.3. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.4. Базовые оклады работников института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов,

служащих, рабочих к ПКГ и квалификационным уровням. Ректор института в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на текущий финансовый год, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней (Приложения №№ 2–6).

Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (должностным окладам), ставкам могут быть установлены в качестве общего правила по должностям или видам работ (профессиям) (нормативные коэффициенты) либо персонально отдельным категориям работников (работникам) (персональные коэффициенты) с учетом индивидуальных показателей их трудовой деятельности.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности образует оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Ректором персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются Ректором института по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.6. В целях реализации уставных целей института при формировании штатного расписания используются следующие ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н.

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

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н.

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008г. № 305н.

Должности работников института по ПКГ распределяются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Должности работников института содержатся в соответствующих разделах единых тарифно–квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников института по соответствующим квалификационным уровням ПКГ с учетом повышающего коэффициента в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147, 148 ТК РФ);

– 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) (ст. 146 ТК РФ);

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливаемые в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% часового должностного оклада (оклада) за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере на основании приказа ректора института, в соответствии со служебной запиской руководителя структурного подразделения.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Размеры и условия оплаты труда при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, расширения зоны обслуживания, увеличения объема выполняемой работы определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Возложение дополнительных обязанностей на

работника допускается только с его письменного согласия и отражается в трудовом договоре.

При установлении доплаты за совмещение профессий (должностей) учитываются положения, предусмотренные ст. 60.2 ТК РФ.

На установление доплат за совмещение профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема выполняемой работы может быть использована вся экономия фонда заработной платы, полученная от высвобождения численности работников.

3.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.9. В институте проводится аттестация рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

На момент введения в действие данного Положения выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее. При этом ректор обязан принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за количество и качество труда в Институте устанавливаются стимулирующие надбавки и выплаты, которые могут носить разовый или постоянный характер, либо устанавливаться на определенный срок.

Стимулирующие надбавки и выплаты устанавливаются:

- за интенсивность труда и высокие результаты;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.1.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;
- за особый режим работы;
- за компетентность работника в принятии решений;

- за выполнение в короткие сроки больших объемов особо важных, и срочных работ;

- за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой;

- за интенсивность работы в должности начальника центра, заведующего отделом, начальника отдела, а так же при исполнении обязанностей начальника центра, заведующего отделом, начальника отдела;

- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

- за интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг;

- за интенсивность работы по обеспечению внебюджетной деятельности.

4.1.2. За качество выполняемых работ:

- за профессиональное мастерство;

- за качественное обеспечение учебного процесса;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа института;

- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника.

Стимулирующие надбавки, установленные на постоянной основе:

- водителям 1 класса – 25 процентов должностного оклада;

- водителям 2 класса – 10 процентов должностного оклада.

4.2. Научно – педагогическим работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за почетное звание «Заслуженный учитель РСФСР», за почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», за почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» – в размере 1 601 рубль;

- награжденным медалью К.Д. Ушинского, нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» в размере 901 рубль.

Надбавка при присвоении почетного звания, награждения медалью устанавливается со дня присвоения почетного звания, знака.

Доплаты устанавливаются к должностному окладу работникам, имеющим почетные звания, награжденным медалью по основному месту работы в институте, а также являющимися внешними совместителями.

Выплаты за знаки отличия в сфере образования и науки устанавливаются приказами ректора в пределах фонда оплаты труда. Основанием для приказа являются служебные записки на имя ректора предоставляемые общим отделом института.

При наличии у работника права на получение надбавки по нескольким основаниям надбавка выплачивается по одному из оснований – максимальному.

4.3. Разовые стимулирующие надбавки могут устанавливаться за выполнение мероприятий и работ не входящие в функциональные должностные обязанности сотрудников института по следующим основаниям:

- качественное и оперативное выполнение сверхплановых заданий руководства института;

- подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с уставной деятельностью института;

- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников структурных подразделений института;

- за высокие достижения в реализации ключевых стратегических целей в рамках мероприятий по развитию института;

- за особые заслуги перед институтом;

- за деятельность, носящую разовый характер и соответствующую уставным целям института, не предусмотренную должностными обязанностями.

4.4. Стимулирующие выплаты и надбавки осуществляются по решению ректора института в пределах средств субсидии из областного бюджета на выполнение государственного задания, направленных на оплату труда, а также за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, направленных Институтом на оплату труда работников.

Помимо указанного фонда на выплаты стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда института в целом и отдельных структурных подразделений.

Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок до одного года, в пределах календарного года (за исключением разовых стимулирующих надбавок и надбавок установленных на постоянной основе).

4.5. Стимулирующая выплата устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы, за квалификацию, добросовестное, инициативное и своевременное выполнение обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а так же за выполнение иных работ, не входящих в трудовую функцию данного работника.

4.6. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться в соответствии с приказом ректора, как в абсолютном значении, так и в

процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

4.7. Стимулирующая выплата не образует новой должностной оклад. Стимулирующие выплаты работникам института назначаются приказами ректора:

проректорам, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно;

руководителям структурных подразделений, и иным работникам, подчиненным проректорам непосредственно - по представлению проректоров;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях - по представлению руководителей структурных подразделений, согласно показателям и критериям оценки результативности и качества работы.

4.8. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, стимулирующие выплаты и надбавки устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.9. Стимулирующие выплаты могут быть изменены на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с положительной резолюцией ректора с обоснованием причины изменения размера стимулирующей выплаты.

4.10. При переводе сотрудника из одного структурного подразделения в другое стимулирующие выплаты снимаются. Новые стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

4.11. Основанием для прекращения (приостановления) стимулирующих выплат является:

- прекращение трудовых отношений с институтом;
- недобросовестное исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией работника;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетным лицом;
- неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины подчиненного персонала;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- применение мер дисциплинарного воздействия к работнику;

Прекращение (приостановление) выплаты стимулирующего характера осуществляется на основании приказа ректора по собственной инициативе, либо по представлению руководителя структурного подразделения.

4.12. Премияльные выплаты выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда:

- премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год);
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью института;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- участие в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- водителям автомобилей может устанавливаться ежемесячная премия за высокие результаты труда.

Премияльные выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер премиальных выплат не ограничен. Премияльные выплаты устанавливаются по решению ректора института на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

5. Условия оплаты труда ректора Института, проректоров и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера Института состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад ректора устанавливается в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей государственных автономных учреждений Саратовской области и определяется трудовым договором, заключаемым с Министерством образования Саратовской области.

5.3. Должностные оклады проректоров, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора Института.

5.4. Перечень, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, премии устанавливаются ректору Института Министерством образования Саратовской области в соответствии с трудовым договором и (или) дополнительными соглашениями к трудовому договору между Министерством образования Саратовской области и ректором Института.

5.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру Института устанавливает ректор Института в соответствии с настоящим Положением.

6. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера

6.1. Оплата выполняемых (оказываемых) работниками Института работ (услуг) осуществляется в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера.

6.2. Заключение с работниками договора гражданско-правового характера, содержанием которого является выполнение работ, оказание услуг возможно при наличии следующих условий:

- работа не требует подчинения внутреннему трудовому распорядку;
- работа носит разовый характер, определенный временным интервалом;
- характер работы не требует введения постоянной штатной должности и заключения с работником трудового договора;
- выполнение обязанностей по договору гражданско-правового характера не препятствует выполнению обязанностей работника по трудовому договору.

6.3. Договоры гражданско-правового характера могут быть заключены как с работниками института, так и с отдельными гражданами, привлекаемыми со стороны.

6.4. Размер оплаты труда за работу по договорам гражданско-правового характера определяется соглашением сторон в соответствии со сметой (калькуляцией), учитывающей объем и характер выполняемой работы (услуги).

6.5. В договоре обязательно указывается вид выполняемой работы (услуги), сроки ее выполнения, требования к качеству работ (услуг), сумма вознаграждения, сроки выплаты вознаграждения, ответственность сторон за нарушение условий договора.

7. Социальные выплаты

7.1. Работникам Института могут выплачиваться социальные выплаты:

- выплаты к юбилейным и праздничным датам (50,55,60,65,70,75 лет и более) и (или) выходом на пенсию, в размере не более двух должностных окладов;
- материальная помощь.

7.2. Основаниями для выплат к юбилейным и праздничным датам являются:

- юбилей (50,55,60,65,70,75 лет и более);
- выход на пенсию;
- День учителя;
- Международный женский день;
- Новый год;
- День защитника Отечества.

7.3. Материальная помощь оказывается за счет средств от приносящей доход деятельности.

Материальная помощь выплачивается работникам Института персонально на основании личных заявлений и копий документов, подтверждающих основание ее оказания. Материальная помощь выплачивается по представлению руководителей структурных подразделений и согласованию проректором по направлению, рассматривается и утверждается на основании

приказа ректора. Размер материальной помощи максимальной суммой не ограничивается.

7.4. Основаниями для предоставления материальной помощи являются:

- рождение ребенка;
- вступление в брак;
- смерть члена семьи;
- лечение и медицинское обслуживание;
- платное обучение;
- понесенный материальный ущерб вследствие стихийного бедствия, пожара и иных чрезвычайных обстоятельств;
- тяжелое материальное положение и другие уважительные обстоятельства, выплачивается один раз в год в исключительных случаях.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатное расписание института ежегодно утверждается ректором института и включает в себя все должности профессорско-преподавательского состава, научных работников, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и иного персонала, а так же профессии (ставки) рабочих института.

8.2. Численный состав работников Института должен являться достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных государственным заданием.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Института.

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

8.4. Премияльный фонд института формируется ежегодно в размере 15% объема средств предусмотренных на оплату труда за счет предоставленных субсидий на обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности и утверждается приказом ректора.

8.5. Размер почасовой оплаты труда штатных работников Института, определяется путем деления должностного оклада по соответствующей ПКГ, за установленную норму учебной нагрузки по занимаемой должности.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате института, могут выполнять педагогическую работу, которая не считается совместительством, на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

8.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) средств ректор института вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работников об этом в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.7. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации, приказами ректора, иными локальными нормативно-правовыми актами института.

8.8. Дополнения и изменения настоящего Положения утверждаются ректором Института с учетом мнения представительного органа работников.

Распределение должностей работников института по профессионально-квалификационным группам

Группа	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	4 квалификационный уровень	5 квалификационный уровень	6 квалификационный уровень
4 квалификационная группа						
ППС	Ассистент, преподаватель	Старший преподаватель	Доцент, советник при ректорате	Профессор	Заведующий кафедрой	
УВП	Методист			Старший методист		
АУП		Помощник ректора	Начальник отдела, Начальник центра	Заведующий отделом		
Научные работники	Младший научный сотрудник Научный сотрудник	Старший научный сотрудник				
3 квалификационная группа						
АУП	Программист Экономист, Юрисконсульт, Специалист по кадрам, Специалист по охране труда, Специалист по учебно-методической работе	Редактор, Специалист по учебно-методической работе 2 категории.	Инженер 1 категории, Библиотекарь 1 категории, Специалист по учебно-методической работе 1 категории.	Ведущий: Инженер, Экономист, Бухгалтер, Редактор, Документовед, Программист, Библиотекарь, Юрисконсульт, Специалист по кадрам		
2 профессиональная квалификационная группа						
ПОП	Плотник, Слесарь-сантехник, Водитель	Старший кассир, Оператор электронного набора и верстки	Техник-электрик 1 категории Техник 1 категории			
1 профессиональная квалификационная группа						
ПОП	Гардеробщик, Сторож,	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Дежурный по этажу, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования			

**Профессиональная квалификационная группа должностей
профессорско-преподавательского состава**

Миним. оклад **9644 руб.**

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повыш. коэфф.	Должн. оклад
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель	1,27	12 216
	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	1,58	15 216
	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук	1,99	19 216
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	1,61	15 488
	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	1,92	18 488
	Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук	2,33	22 488
3 квалификационный уровень	Доцент, советник при ректорате без ученой степени и ученого звания	1,87	18 031
	Доцент, советник при ректорате с ученой степенью кандидата наук и без ученого звания	2,18	21 031
	Доцент, советник при ректорате с ученой степенью кандидата наук и ученым званием «доцент» (старший научный сотрудник)	2,28	22 006
	Доцент, советник при ректорате с ученой степенью кандидата наук и ученым званием «профессор»	2,4	23 109
	Доцент, советник при ректорате с ученой степенью доктора наук и без ученого звания	2,6	25 031
	Доцент, советник при ректорате с ученой степенью доктора наук и ученым званием «доцент» (старший научный сотрудник)	2,75	26 504
	Доцент, советник при ректорате с ученой степенью доктора наук и ученое звание «профессор»	2,86	27 607
4 квалификационный	Профессор с ученой степенью	2,34	22 574

уровень	кандидата наук и без ученого звания		
	Профессор с ученой степенью кандидата наук и ученым званием «доцент» (старший научный сотрудник)	2,45	23 641
	Профессор с ученой степенью кандидата наук и ученым званием «профессор»	2,58	24 914
	Профессор с ученой степенью доктора наук и без ученого звания	2,76	26 574
	Профессор с ученой степенью доктора наук и ученым званием «доцент» (старший научный сотрудник)	2,87	27 641
	Профессор с ученой степенью доктора наук и ученое звание «профессор»	2,99	28 914
	5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой без ученой степени и ученого звания	2,43
Заведующий кафедрой с ученой степенью кандидата наук и без ученого звания		2,83	27 340
Заведующий кафедрой с ученой степенью кандидата наук и ученым званием «доцент» (старший научный сотрудник)		2,97	28 608
Заведующий кафедрой с ученой степенью кандидата наук и ученым званием «профессор»		3,12	30 042
Заведующий кафедрой с ученой степенью доктора наук и без ученого звания		3,37	32 540
Заведующий кафедрой с ученой степенью доктора наук и ученым званием «доцент» (старший научный сотрудник)		3,57	34 455
Заведующий кафедрой с ученой степенью доктора наук и ученым званием «профессор»		3,72	35 889

**Профессиональная квалификационная группа должностей
научных работников**

Миним. оклад 9644 руб.

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повыш. коэфф.	Должн. оклад
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник с высшим образованием без предъявления требований к стажу	1,73	16 716
	Младший научный сотрудник, научный сотрудник с высшим образованием и стажем не менее 2-х лет	1,89	18 220
	Младший научный сотрудник, научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	1,94	18 716
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник, имеющий высшее образование и стаж работы не менее 2-х лет	1,87	18 031
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	2,18	21 031
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и имеющий ученое звание «доцент»	2,28	22 006
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	2,59	25 031
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	2,86	27 607

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала**

Миним. оклад 9644 руб.

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повыш. коэфф.	Должн. оклад
1 квалификационный уровень	Методист с высшим профессиональным образованием и стажем педагогической работы от 2 до 5 лет	1,05	10 116
	Методист с высшим профессиональным образованием и стажем педагогической работы свыше 5-ти лет	1,13	10 916
4 квалификационный уровень	Старший методист с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности старшего методиста от 2 до 5 лет	1,24	11 916
	Старший методист с высшим профессиональным образованием и стажем работы в должности старшего методиста свыше 5-ти лет	1,44	13 916

Профессиональная квалификационная группа «должности руководителей»

Миним. оклад **9644 руб.**

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повыш. коэфф.	Должн. оклад
2 квалификационный уровень	Помощник ректора с высшим образованием без предъявления требований к стажу	1,71	16 488
	Помощник ректора с высшим образованием и стажем не менее 2-х лет	1,76	17 002
	Помощник ректора с высшим образованием и стажем более 5-ти лет	1,82	17 516
3 квалификационный уровень	Начальник отдела, центра с высшим образованием без предъявления требований	1,87	18 031
	Начальник отдела, центра с высшим образованием и стажем не менее 2-х лет	1,92	18 545
	Начальник отдела, центра с высшим образованием и стажем более 5-ти лет	1,98	19 059
4 квалификационный уровень	Заведующий отделом с высшим образованием без предъявления требований к стажу	2,03	19 574
	Заведующий отделом с высшим образованием и стажем не менее 2-х лет	2,08	20 088
	Заведующий отделом, центра с высшим образованием и стажем более 5-ти лет	2,14	20 602

Профессиональная квалификационная группа «должности административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала»

Миним. оклад 8197 руб.

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повыш. коэфф.	Должн. оклад
1 квалификационный уровень	Программист, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по учебно-методической работе с высшим образованием без предъявления требований к стажу	1,34	10 944
	Программист, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по учебно-методической работе с высшим образованием и стажем не менее 2-х лет	1,36	11 175
	Программист, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по учебно-методической работе с высшим образованием и стажем более 5-ти лет	1,51	12 407
2 квалификационный уровень	Редактор, специалист по учебно-методической работе 2 категории с высшим образованием без предъявления требований к стажу	1,56	12 803
	Редактор, специалист по учебно-методической работе 2 категории с высшим образованием и стажем не менее 2-х лет	1,63	13 356
	Редактор, специалист по учебно-методической работе 2 категории с высшим образованием и стажем более 5-ти лет	1,68	13 762
3 квалификационный уровень	Инженер 1 категории, библиотекарь 1 категории, специалист по учебно-	1,71	14 027

	методической работе 1 категории без предъявления требований к стажу		
	Инженер 1 категории, библиотекарь 1 категории, специалист по учебно-методической работе 1 категории с высшим образованием и стажем не менее 2-х лет	1,83	14 990
	Инженер 1 категории, библиотекарь 1 категории, специалист по учебно-методической работе 1 категории с высшим образованием и стажем более 5-ти лет	1,84	15 053
4 квалификационный уровень	Ведущий: инженер, экономист, бухгалтер, редактор, документовед, программист, библиотекарь, специалист по кадрам, юрист-консульт с высшим образованием и стажем более 5-ти лет	2,12	17 416

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
общеотраслевого персонала второго уровня**

Миним. оклад 7033 руб.

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повыш. коэфф.	Должн. оклад
1 квалификационный уровень	Плотник, слесарь-сантехник, водитель	1,09	7 667
2 квалификационный уровень	Старший кассир, оператор электронного набора и верстки	1,18	8 284
3 квалификационный уровень	Техник-электрик 1 категории, техник 1 категории	1,26	8 901

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
общеотраслевого персонала первого уровня**

Миним. оклад 6269 руб.

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повыш. коэфф.	Должн. оклад
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, сторож	1,08	6 763
2 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,22	7 659
3 квалификационный уровень	Дежурный по этажу, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудованию	1,39	8 740