

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет», Положением о Читинском институте (филиале) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет».

(далее – Институт) и Коллективным договором между работниками и Институтом.

1.2. Система оплаты труда работников государственного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет» (далее соответственно - работники, Институт), которая включает в себя размеры должностных окладов (базовых окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения профкома работников института.

Система оплаты труда работников Института, устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений Коллективного договора;
- мнения работников профкома Института.

1.3. Положение принимается решением Совета Института по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается директором. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. 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.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Основные термины и понятия

В целях настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Базовый оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника Института за выполнение должностных (трудовых) обязанностей по соответствующим профессионально-квалификационным группам(далее -ПКГ) определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Должностной оклад – базовый оклад, умноженный на повышающий коэффициент по квалификационному уровню ПКГ. Для профессорско-преподавательского состава устанавливаются единые должностные оклады, включающие базовый оклад по профессионально-квалификационной группе и выплаты по повышающим коэффициентам (по профессионально-квалификационным уровням), размеры надбавок за ученые степени и по должностям с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней, а также размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Базовая часть фонда оплаты труда – доля фонда заработной платы работников института, состоящая из должностного оклада и выплат компенсационного характера.

Повышающий коэффициент по должности - множитель, используемый для определения размера стимулирующей надбавки по соответствующей должности.

Персональный повышающий коэффициент - множитель, устанавливаемый персонально какому-либо работнику и используемый для определения размера персональной стимулирующей надбавки.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, премии и другие меры материального стимулирования. Заработная плата максимальными размерами не ограничивается.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) – работники института, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Административно-управленческий персонал (АУП) - работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию института.

Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники института, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС.

Обслуживающий персонал (ОП) - работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Института и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

Выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Института.

Обязательные стимулирующие выплаты – доплаты, надбавки и выплаты, установленные законодательством РФ или определенные локальными правовыми актами института.

Гарантированная (фиксированная) часть заработной платы – совокупность всех выше перечисленных составляющих в разных сочетаниях для каждого работника; условия оплаты труда, являющиеся обязательными для отражения в трудовом договоре.

Стимулирующие (переменные) выплаты – выплаты (надбавки, доплаты), направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, устанавливаемые данным Положением и другими локальными актами Института.

3. Финансовое обеспечение оплаты труда работников

3.1. Финансовое обеспечение оплаты труда осуществляется за счет следующих источников:

- средств субсидии на выполнение государственного задания;
- средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций, в том числе добровольных пожертвований, а также средств от сдачи в аренду государственного имущества, и других источников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств субсидии на выполнение государственного задания;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.3. Минимальный размер оплаты труда работника обеспечивается за счет указанных источников финансирования директором Института.

3.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты по окладам, на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Порядок и условия оплаты труда работников института.

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

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.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени (преподавательской работы за ставку заработной платы) из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами Института.

К минимальным (базовым) размерам окладов (ставкам заработной платы) по квалификационным уровням соответствующих ПКГ устанавливаются повышающие коэффициенты, которые образуют должностные оклады.

Размеры базовых окладов (ставок) работников устанавливаются директором института по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором института 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 размера базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Директор Института имеет право самостоятельно устанавливать размеры повышающих коэффициентов по квалификационному уровню ПКГ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников института.

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

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Института без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений среднего, высшего и дополнительного профессионального образования.

Размеры базовых окладов работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н:

ПКГ , уровни	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Должности, отнесенные к ПКГ должностей административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала			
1 квалификационный уровень	4900	-	4900
2 квалификационный уровень	4900	1.2	5880
3 квалификационный уровень	4900	1.4	6860
Должности, отнесенные к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	6000	-	6000
2 квалификационный уровень	6000	1.25	7500
3 квалификационный уровень	6000	1.3	7800
4 квалификационный уровень	6000	1.5	9000
5 квалификационный уровень	6000	1.6	9600
6 квалификационный уровень	6000	1.7	10200

Должности, отнесенные к ПКГ должностей профессорско-преподавательского персонала.

Для профессорско-преподавательского состава устанавливаются единые должностные оклады, включающие базовый оклад по профессионально-квалификационной группе и выплаты по повышающим коэффициентам (по профессионально-квалификационным уровням), размеры надбавок за ученые степени и по должностям с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней, а также размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

В таблице представлены базовые оклады по профессионально-квалификационным группам с учетом повышающих коэффициентов по профессионально-квалификационным уровням.

ПКГ, уровни	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Базовый оклад с повышающим коэффициентом
Должности, отнесенные к ПКГ должности профессорско-преподавательского состава			
1 квалификационный уровень	6000	-	6000
2 квалификационный уровень	6000	1.25	7500
3 квалификационный уровень	6000	1.3	7800
4 квалификационный уровень	6000	1.5	9000
5 квалификационный уровень	6000	2.6	15600
6 квалификационный уровень	6000	2.8	16800

Должностные оклады, включающие размеры надбавок за ученые степени и по должностям с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней, а также размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

ПКГ, уровни (наименование должностей)	Должностной оклад (доктор наук)	Должностной оклад (кандидат наук)	Должностной оклад
1 квалификационный уровень (ассистент, преподаватель)	-	9150	6150
2 квалификационный уровень (старший преподаватель)	-	10650	7650
3 квалификационный уровень (доцент)	-	14070	11070
4 квалификационный уровень (профессор)	21550	17550	14550
5 квалификационный уровень (заведующий кафедрой)	22750	18750	-
6 квалификационный уровень (декан)	23950	19950	-

4.2. Порядок и условия оплаты труда работников структурных подразделений среднего профессионального образования.

Размеры базовых окладов работников учреждений среднего профессионального образования устанавливаются на основе отнесения

занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н:

ПКГ, уровни	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Базовый оклад с повышающим коэффициентом
Должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала 1 и 2 уровней			
1 квалификационный уровень	4500	-	4500
2 квалификационный уровень	4500	1.1	4950
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	4900	-	4900
2 квалификационный уровень	4900	1.2	5880
3 квалификационный уровень	4900	1.3	6370
4 квалификационный уровень	4900	1.4	6860
Должности, отнесенные к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1,2 квалификационный уровень	7000	-	7000
3 квалификационный уровень	7000	1,5	10500

Для преподавателей СПО устанавливаются единые ставки заработной платы, включающие базовый оклад по профессионально-квалификационной группе и выплаты по повышающим коэффициентам (по профессионально-квалификационным уровням), размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4.3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих.

Размеры базовых окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н:

ПКГ, уровни	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих 1 уровня»			
1 квалификационный уровень	4800	-	4800
2 квалификационный уровень	4800	1.1	5280
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих 2 уровня»			

ПКГ, уровни	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	4900	-	4900
2 квалификационный уровень	4900	1.1	5390
3 квалификационный уровень	4900	1.4	6860
4 квалификационный уровень	4900	1.6	7840
5 квалификационный уровень	4900	1,8	8820
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих 3 уровня»			
1 квалификационный уровень	5000	-	5000
2 квалификационный уровень	5000	1.1	5500
3 квалификационный уровень	5000	1.4	7000
4 квалификационный уровень	5000	1.5	7500
5 квалификационный уровень	5000	1,7	8500
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих 4 уровня»			
1 квалификационный уровень	8000	-	8000
2 квалификационный уровень	8000	1.1	8800
3 квалификационный уровень	8000	1.3	10400

4.4. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии.

Размеры базовых окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570:

ПКГ, уровни	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»			
1 квалификационный уровень	4350	-	4350
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»			
1 квалификационный уровень	4400	-	4400
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
1 квалификационный уровень	4900	-	4900
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
1 квалификационный уровень	7500	-	7500

4.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Размеры базовых окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н

ПКГ, уровни	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	4500	-	4500
2 квалификационный уровень	4500	1.1	4950
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	4800	-	4800
2 квалификационный уровень	4800	1,3	6240
3 квалификационный уровень	4800	1,5	7200
4 квалификационный уровень	4800	1,6	7680

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г. № 822, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- 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);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента

Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, ставке по соответствующим квалификационным уровням ПКГ (для сотрудников ППС к должностному окладу, надбавке за ученую степень, надбавке за должность).

5.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Должность	% от должностного оклада
Маляр	12%
Повар	12%
Оператор КММ	12%
Столяр	12%

5.2. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006г. №573.

5.3. Выплаты работникам при выполнении ими работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) на период временного отсутствия основного работника устанавливаются в размерах доплат и сроках, определенных по соглашению сторон;

5.4. Доплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при расширении зон обслуживания;

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер вышеперечисленных доплат и срок, на который устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты – 35 % должностного оклада. Расчет доплаты за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году

и умножением полученного результата на количество часов ночного времени, и на коэффициент 0,35.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет одинарную дневную ставку сверх должностного оклада при работе полный рабочий день (при работе неполный рабочий день - за каждый час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки сверх должностного оклада (при работе неполный рабочий день - за каждый час работы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.9. Доплата за руководство методической комиссией для СПО устанавливается в размере 25 % к должностному окладу (за норму педагогической нагрузки 720 часов) с соответствием с Указом Президента РФ от 13.05.1992г. № 509 «О дополнительных мерах по социальной защите и стимулировании труда работников образования», Распоряжением Правительства РФ от 09.06.1992г. № 1037-р «О возможности формирования фонда для выплаты надбавок и доплат за сложность, напряженность и высокое качество организациям и учреждениям образования».

5.10. Доплата за классное руководство (кураторство) для СПО устанавливается в размере 1000 рублей группам очной формы обучения и 650 рублей по группам заочной формы обучения, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005г. №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя»

5.11. Доплата за заведование кабинетом для СПО устанавливается в размере 680 рублей.

5.12. К должностному окладу и всем выплатам, предусмотренным штатным расписанием, применяется районный коэффициент и надбавка за стаж в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам и иных местностях с особыми климатическими условиями. Выплаты за работу в местностях с

особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации:

- районный коэффициент составляет 1,2;

- надбавка за стаж в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам, и иных местностях с особыми климатическими условиями составляет 30 %.

5.13. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Общие правила установления выплат стимулирующего характера следующие:

6.1.1. На выплату стимулирующих надбавок используется экономия фонда оплаты труда Института в целом и отдельных структурных подразделений.

6.1.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются приказами директора в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

6.1.3. Директор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) как в сторону увеличения, так и уменьшения, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям. Преимущественным правом на выплаты стимулирующего характера обладают работники, для которых институт является основным и единственным местом работы.

6.1.4. При недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидии на выполнение государственного задания, директор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Совета Института по согласованию с профкомом работников.

6.1.5. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя директора

подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

6.1.6. Стимулирующие надбавки (доплаты), как правило, устанавливаются на неопределенный срок и включаются в штатное расписание. Стимулирующие надбавки (доплаты), установленные на определенный срок (меньше календарного года) в штатное расписание не включаются.

6.1.7. Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией директора, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников с указанием ее размера.

6.2. Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007г. №818, установлены:

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

6.2.1. Выплаты за интенсивность работы и высокие результаты труда устанавливаются в связи с увеличением объема работы по основной должности, за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника или при выполнении особо важных, сложных и срочных работ. Выплаты устанавливаются в виде коэффициентов, процентов к должностному окладу или в абсолютных суммах:

- стимулирующие надбавки к должностному окладу по должности декана, заместителя декана в зависимости от приведенной численности студентов факультета

Показатели	Приведенная численность студентов факультета, чел.		
	менее 400	401-800	Более 800
Стимулирующая надбавка за интенсивность работы декану, руб.	7000,00	8000,00	10500,00
Стимулирующая надбавка за интенсивность работы заместителю декана, руб.	4000,00	5300,00	8000,00

Вышеуказанная надбавка выплачивается при условии выполнения деканом нагрузки, ежегодно устанавливаемой приказом по институту на очередной учебный год.

Кроме этого допускается выполнение учебной нагрузки в рамках почасовой оплаты труда в количестве 300 часов.

- стимулирующие надбавки к должностному окладу инспектора кадров факультета в зависимости от фактической численности студентов соответствующей формы обучения, с которыми работает инспектор:

Показатели	Численность студентов факультета, чел.			
	менее 900	от 901 до 1200	от 1201 до 1500	более 1501
Стимулирующая надбавка за интенсивность работы инспектору кадров факультета, руб.	7000,00	8000,00	9000,00	10000,00

- стимулирующие надбавки к должностному окладу по должности заведующего кафедрой (для выпускающих кафедр), в зависимости от приведенной численности студентов по выпускаемым специальностям данной кафедры:

Показатели	Приведенная численность студентов, выпускаемых кафедрой специальностей, чел.									
	менее 100	101-150	151-200	201-250	251-300	301-350	351-400	401-450	451-500	свыше 500
Стимулирующая надбавка за интенсивность										

работы заведующего выпускающей кафедрой, руб.	1500	2000	2500	3000	3500	4000	5500	6000	6500	7000
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Вышеуказанная надбавка выплачивается при условии выполнения заведующим кафедрой нагрузки, ежегодно устанавливаемой приказом по институту на очередной учебный год.

Кроме этого допускается выполнение учебной нагрузки в рамках почасовой оплаты труда в количестве 300 часов.

- стимулирующая надбавка специалистам по УМР устанавливается в размере 600,00 рублей;

- за сложность и приоритетность учебных дисциплин по СПО от 5 до 10%;

- устанавливаются иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника, а также высокие результаты работы. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее устранения.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются в виде коэффициентов, процентов к должностному окладу или в абсолютных суммах, определенных по соглашению сторон:

- повышающий коэффициент (ПК) (персональная надбавка) по занимаемой должности (профессии) устанавливается отдельным нормативным актом в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы, по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии. Для сотрудников ППС ПК по должности устанавливается с учетом наличия (отсутствия) ученой степени, а для ассистентов – с учетом стажа преподавательской работы;

- персональный повышающий коэффициент ППК (персональная надбавка), устанавливаемый директором с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов;

- повышающий коэффициент (ПК) (персональная надбавка) по структурному подразделению, устанавливаемый при наличии особой важности и

ответственности деятельности подразделения для всего института независимо от профиля его деятельности;

- стимулирующие надбавки работникам, имеющим правительственные награды в сфере высшего и среднего профессионального образования РФ - в размере 15% к должностному окладу, министерские награды, награды Забайкальского края и г. Читы в сфере высшего и среднего профессионального образования РФ - в размере 6,5% к должностному окладу при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей;

- стимулирующая надбавка за звание «Ведущий доцент ЧИ БГУ» устанавливается в соответствии с Положением «О звании ведущего доцента БГУ» и порядком его применения, утвержденным решением Ученого Совета от 31.10.2003г. (Протокол №3) в размере 10% к должностному окладу;

- единовременное поощрение для сотрудников, имена которых занесены на доску почета ЧИ «БГУ» в сумме 4000 рублей;

- стимулирующие надбавки (доплаты, выплаты) за успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- стимулирующие надбавки (доплаты, выплаты) за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- стимулирующие надбавки за классность водителям - в следующем размере:

- 1 класс (категории BCDE, ABCDE, ABCDF) – 25% от должностного оклада;
- 2 класс (категории DCE, DCEF, ABCE) – 10% от должностного оклада;

Выплаты за качество выполняемой работы работниками СПО:

- за квалификационную категорию педагогическим работникам СПО с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности в следующем размере:

- при наличии высшей квалификационной категории - 16%;
- при наличии первой квалификационной категории – 11%;
- при наличии второй квалификационной категории – 5%;

- за развитие системы среднего профессионального образования – в размере до 25%;

- за профессиональную компетентность педагогических работников СПО (знания и умения в области базовой и психологической науки, методики

преподавания предмета (владение современными методическими приемами, умение понять методическую идею и оценить ее, знание новой литературы в области предмета и методики его преподавания, умение анализировать проблемно полученную из профессиональной литературы информацию; знание об информационном обществе и его вызовах образованию, готовность и способность соотнести с ними свою практику, совершенствование именно на их основе педагогической деятельности, наличие у педагога осознанных критериев оценки своих результатов, умение применять их на практике, учет психолого-физиологических особенностей обучающихся) в размере до 25%;

- за информационную компетентность педагогических работников СПО – знания, умения и навыки нахождения информации, структурирования ее, адаптации к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям; знания, умения и навыки формулировки учебной проблемы различными информационно-коммуникативными способами; навыки работы с различными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач; использование автоматизированных мест педагога в образовательном процессе; готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности; использование компьютерных и мультимедийных технологий, цифровых образовательных ресурсов в образовательном процессе, ведение документации на электронных носителях - в размере до 20%;

- за коммуникативную компетентность педагогических работников СПО (эмоциональная устойчивость, экстраверсия; способность конструировать прямую и обратную связь; речевые умения; умение слушать; умение награждать; умение вырабатывать стратегию, тактику и технику, взаимодействие с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей; деликатность, ориентация коммуникативного компонента педагогического стиля на результат: тенденция к «контролирующему» стилю коммуникации, наличие способности у педагога слушать и «слышать» проблемы учащегося, ориентироваться в изменениях, которые возникают в ходе его обучения, позволяющие лучше понять, сориентироваться и проникнуть в психологическую сущность затруднений студента; умение публично презентовать результаты своей работы, отбирая

адекватные формы и методы презентации; участие в сетевых педагогических сообществах) - в размере до 15%;

- за правовую компетентность педагогических работников СПО, связанную с использованием в своей профессиональной деятельности основных правовых документов (Конституции РФ, Закона «Об образовании» РФ, Декларации прав ребенка ООН, Устава и локальных нормативно-правовых актов образовательного учреждения; способность педагога ориентироваться в образовательной ситуации с позиции законодательства, решать проблемы различной сложности на основе имеющихся знаний, использовать полученные сведения в ситуации выбора, осуществлять оценочно-ценностную рефлексию и самостоятельную познавательную деятельность, опираясь на существующую законодательную базу в размере до 10%;

- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления, в размерах, определенных по соглашению сторон;

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в виде % к должностному окладу или в абсолютных суммах.

К ним относятся:

- за выслугу лет педагогическим работникам СПО в зависимости от педагогического стажа в учреждениях образования устанавливается в следующем размере:

Выслуга лет	% к должностному окладу
5-10 лет	5%
10-15 лет	10%
15-20 лет	15%
Свыше 20 лет	20%

Молодым специалистам осуществляется выплата в размере 10% в первый год работы в колледже.

- при достижении возраста 50, 55, 60, 70 лет при наличии стажа в институте не менее 10 лет в совокупности и успешном ведении трудовой деятельности – единовременная выплата в размере 10 000 рублей;

- при достижении возраста 50, 55, 60, 70 лет при наличии стажа в институте не менее 5 лет и не более 10 лет в совокупности и успешном ведении трудовой деятельности – единовременная выплата в размере 5 000 рублей;

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы – это выплаты за выполненную работу, оказанные услуги или по результатам деятельности. Премияльные выплаты, определяемые в виде % к должностному окладу (заработной плате) или в абсолютных суммах, могут быть установлены

1) по следующим показателям:

- обеспечение высокого межвузовского рейтинга;
- эффективная организация учебного, научного процесса;
- внедрение новых прогрессивных методов обучения;
- успешно проведенная кампания «Абитуриент 20.. г.»
- активная работа по установлению контактов с зарубежными вузами в рамках подготовки специалистов;
- увеличение количества целевых (российских и зарубежных) программ;
- активное содействие в работе системы дополнительного и послевузовского образования;
- развитие системы повышения квалификации;
- успешная работа по внедрению в учебном процессе концепции новых стандартов;
- укрепление и расширение связей с общественностью, со средствами массовой информации;
- эффективное распространение рекламы в СМИ;
- увеличение количества защищаемых кандидатских, докторских диссертаций;
- увеличение количества изданий результатов научных трудов;
- результаты рейтинга кафедр, факультетов, преподавателей;
- укрепление и расширение технической базы;
- результаты финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период (месяц, квартал, учебный и календарный год);
- результаты учебной, научной работы за отчетный период;

- успешное выполнение показателей по доходам;
- эффективное использование денежных средств;
- изыскание дополнительных источников финансирования;
- увеличение объемов целевого финансирования;
- успешное решение поставленных задач в рамках учебной, финансово-хозяйственной деятельности;
- результаты приема студентов на платной основе;
- эффективная организация работы студенческих кружков и спортивных секций;
- активное привлечение студентов к участию в художественных конкурсах и спортивных соревнованиях;
- оперативное решение бытовых вопросов студентов, проживающих в студенческих общежитиях;
- высокая инициатива и активность в решении вопросов соответствующего подразделения или института в целом;
- самостоятельность и высокое качество выполнения функциональных обязанностей;
- качественное проведение строительных и ремонтных работ;
- эффективное освоение трудовых и финансовых ресурсов;
- содержание зданий и помещений института в надлежащем для эксплуатации состоянии;
- обеспечение чистоты в помещениях и территории института;
- успешно проведенная работа по подготовке зданий к началу учебного года, отопительного сезона;
- эффективная работа по организации, разработке и внедрению автоматизированных методов учета кадров;
- эффективный подбор кадров;
- контроль за надлежащим исполнением трудового законодательства;
- высокое качество оформления и ведения личных (сотрудников, студентов) и других дел;
- своевременность учета и качественной обработки информации;
- высокое качество разработки правовых документов;

- своевременное и качественное предоставление статистических, бухгалтерских, налоговых отчетов, а также отчетов о результатах учебной, научной и др. деятельности;
- использование прогрессивных методов учета и контроля;
- эффективная работа по организации бухгалтерского и налогового учета;
- успешная организация работы по формированию сметы доходов и расходов на текущий и последующий календарные (учебные) годы;
- эффективная работа со студентами и абитуриентами коммерческой формы обучения по мобилизации оплаты за обучение через кассу института во внеурочное время и выходные дни;
- увеличение работы по закрытию и открытию новых лицевых счетов;
- результаты проведенной инвентаризации материальных ценностей;
- сверхурочная работа по подведению итогов отчетного периода;
- сверхурочная работа в выходные и праздничные дни;
- укрепление материального и финансового состояния;
- целевое использование внебюджетных средств;
- качественное содержание библиотечного фонда;
- оперативность и культура в обслуживании (высокая культура обслуживания) читателей;
- расширение числа читателей;
- распространение информации о содержании библиотечного фонда;
- высокая степень компьютеризации;
- организация и участие в тематических выставках и семинарах;
- широкое внедрение платных дополнительных библиотечных услуг;
- широкая профориентационная деятельность среди студентов, сотрудников по вопросу оздоровления на базе отдыха;
- увеличение числа оздоравливающихся на базе отдыха;
- высокая культура обслуживания отдыхающих;
- сохранность обслуживаемых объектов;
- поддержание в рабочем состоянии техники и оборудования;
- своевременный профилактический осмотр техники и оборудования;
- соблюдение нормативных сроков ремонта оборудования;
- отсутствие нарушений, сбоев, нареканий;
- своевременное устранение аварий;

- быстрое реагирование и оперативное исполнение заявок;
- бдительность и повышенная внимательность в охраняемом помещении;
- высокая исполнительная дисциплина;
- оперативность решения поставленных задач;
- высокий профессиональный уровень;
- четкая взаимозаменяемость;
- юбилейные и профессиональные даты;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

2) Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления институтом, обеспечением безопасности института, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в институте, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности института;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- показатели проводимых рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений института.
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание института, административное управление институтом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности института.

3) Порядок премирования работников:

- премирование осуществляется по решению директора и оформляется приказом.
- круг премируемых и размеры премий определяются решением заведующего кафедрой, декана факультета, руководителя структурного подразделения, заместителя директора на основании представленной служебной записки.
- размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (зарплате). Максимальным размером премия не ограничена.
- работникам, проработавшим неполное рабочее время в месяце, решение принимается директором индивидуально
 - могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за месяц, квартал, учебный (календарный) год.
 - в течение одного месяца работники могут премироваться неоднократно за разные показатели.
 - заместителю директора стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются на общем основании, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными заместителю директора.
 - начальнику финансового отдела стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются на общем основании.

6.3 Расчет (формирование) заработной платы руководителей института.

Должностной оклад директора определяется штатным расписанием, установленным ФГБОУ ВО «БГУ».

Должностной оклад директора Института устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников БГУ. Оклады заместителей директора, начальника финансового отдела устанавливаются приказом директора на 10-30% ниже оклада директора.

С учетом условий труда директору, заместителям директора, начальнику финансового управления устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Премирование устанавливается директору с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Института за счет ассигнований федерального бюджета централизованных главным распорядителем средств

федерального бюджета на эти цели, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Института.

Размеры премирования директора, порядок и критерии его выплаты устанавливаются ректором БГУ.

7. Порядок составления штатного расписания и особенности оплаты труда.

7.1. Штатное расписание института ежегодно оформляется приказом по Институту. Штатное расписание ППС утверждается приказом по институту ежегодно, не позднее 01 сентября, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслужи-вающего персонала и др.- не позднее 01 февраля.

7.2. Особенности формирования штатного расписания:

1) Особенности формирования штатного расписания в учреждениях среднего профессионального образования.

В штатном расписании предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала в СПО) составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом института.

2) Особенности формирования штатного расписания в учреждениях высшего образования.

В штатном расписании предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям: кафедра, лаборатория, отдел, и т.п. в соответствии с утвержденной организационной структурой Института.

Штатное расписание ППС, учебно-вспомогательного персонала в разрезе учебных подразделений института, факультетов, кафедр и др. формируется в соответствии с утвержденной структурой института с учетом сложившейся фактической численности, рассчитанной зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени по состоянию на 1 сентября, корректируется в течении учебного года. К профессорско-преподавательским относятся должности

декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Фонд оплаты труда ППС института формируется исходя из численности студентов всех форм обучения, средней нагрузки на одного преподавателя, утвержденной Советом института, а также из реальной потребности кафедр в штатных работниках.

7.3. Особенности оплаты труда

7.3.1. Особенности оплаты труда работников в учреждениях среднего профессионального образования.

Оплата труда преподавателей устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и составляет 720 часов в год.

Объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору колледжа, реализующему программы среднего профессионального образования.

Верхний предел нагрузки, устанавливаемый на учебный год-1440 часов.

Средняя месячная заработная плата преподавателей определяется до начала учебного года путем умножения часовой педагогической ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы, размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются институтом самостоятельно. Ставки почасовой оплаты труда за проведение занятий для преподавателей на условиях почасовой оплаты

определяются приказом директора в начале учебного года и включают в себя районный коэффициент (20%), надбавку за непрерывный стаж (30%).

7.3.2. Особенности оплаты труда работников в учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются институтом самостоятельно. Ставки почасовой оплаты труда за проведение занятий для преподавателей на условиях почасовой оплаты труда определяются приказом директора в начале учебного года и включают в себя районный коэффициент (20%), надбавку за непрерывный стаж (30%).

Лицам из числа профессорско-преподавательского состава, состоящим в штате института, разрешается по основному месту работы:

- выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год;

- внутривузовское совместительство в пределах 0,5 ставки соответствующего преподавателя;

- оказывать образовательные услуги на условиях заключения договоров гражданско-правового характера;

7.3.3 Почасовая оплата труда внештатными сотрудниками института применяется при выполнении педагогической работы председателям Государственных экзаменационных комиссий и Государственных аттестационных комиссий и в период замещения временно отсутствующего преподавателя.

7.3.4.. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна

превышать половины месячной нормы рабочего времени работника (нормы рабочего времени иного учетного периода). Общий объем работы работника Института с учетом работы по совместительству не может превышать 1,5 ставки.

Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. На работающих по совместительству распространяются положения и правила настоящего положения. Совместители, из числа ППС, надбавки за ученую степень, получают пропорционально доле ставки, на которую зачислены.

При условии установления совместителям нормированных заданий, оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

7.3.5. Как одна из форм оплаты труда в институте используется - оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера. Договора гражданско-правового характера могут заключаться с физическими лицами, как состоящими, так и не состоящими в штате института. Договоры могут заключаться с работниками института независимо от категории персонала. Как правило, используется форма договора-подряда или договора о возмездном оказании услуг. В институте используются типовые формы договоров, утвержденные приказом директора. В договоре обязательно указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшение объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки и др.). При заключении договоров на выполнение НИР и ОКР используется специализированная форма договора-подряда (возмездного оказания услуг), в качестве приложений к ней дополнительно используется календарный план работ и техническое задание на выполняемую работу (услугу). Договора гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и уставу университета: учебная, учебно-методическая, методическая деятельность; проектная, научно-исследовательская, конструкторская

деятельность, ремонтные, оформительские работы, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие виды услуг.

7.3.6. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности, за исключением руководителей структурных подразделений, оплата труда которых может осуществляться применительно к ПКГ и квалификационным уровням работников образования, а также высшего и дополнительного профессионального образования.

7.3.7. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и порядок выплаты материальной помощи определяется Советом института.

7.3.8. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-30 % ниже окладов соответствующих руководителей. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора института.

7.3.10. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора.

7.3.9. Должности, не предусмотренные ПКГ, приравниваются по оплате труда к ПКГ на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

8. Гарантии по заработной плате работников Института

8.1. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

8.2. Индексация заработной платы работников проводится путем увеличения стимулирующей надбавки без увеличения должностных окладов.