

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ  
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

СМК СурГУ СТО-5.8.2-15

Система менеджмента качества

**Положение об оплате труда**

Редакция №4

стр. 1 из 17



Система менеджмента качества СурГУ. Стандарт организации

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

СТО-5.8.2-15

ПРИНЯТО Учёным советом 19.05.2015 г., протокол № 05.


СОГЛАСОВАНО:

Должность	Фамилия И.О.	Подпись	Дата
Первый проректор	Даниленко И.Н.	<i>[Signature]</i>	18.05.2015
Проректор по экономике и финансам	Каратаева Г.Е.	<i>[Signature]</i>	14.05.2015
Начальник АПУ	Бронников А.А.	<i>[Signature]</i>	14.05.15
Главный бухгалтер	Калина С.П.	<i>[Signature]</i>	14.05.15
Председатель первичной профсоюзной организации университета	Охрименко И.Б.	<i>[Signature]</i>	14.05.2015
Начальник отдела менеджмента качества образования	Климович Л.А.	<i>[Signature]</i>	14.05.2015

СОСТАВИЛ:

Начальник отдела организации труда и заработной платы	Овчаренко Н.Г.	<i>[Signature]</i>	14.05.2015
---	----------------	--------------------	------------

Сургут 2015

	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 2 из 18

## Содержание

1. Назначение и область применения.....	3
2. Нормативные ссылки.....	3
3. Термины и определения.....	4
4. Общие положения.....	4
5. Порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.....	6
6. Порядок и условия оплаты труда рабочих.....	14
7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.....	14
8. Компенсационные выплаты.....	14
9. Стимулирующие выплаты.....	15
10. Социальные выплаты.....	15
11. Условия оплаты труда руководителя учреждения.....	16
Лист регистрации изменений.....	18

## Перечень используемых сокращений:

БК	– базовый коэффициент
БО	– базовый оклад
ДО	– должностной оклад
КК	– коэффициент квалификации
КМУ	– коэффициент масштаба управления
Кнг	– компенсация за книгоиздательскую продукцию и периодические издания
КСР	– коэффициент специфики работы
КТ	– коэффициент территории
МП	– материальная помощь
МРОТ	– минимальный размер оплаты труда
РКиСН	– районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
ТС	– тарифная ставка
УС	– надбавка за учёную степень

	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 3 из 18

## 1. Назначение и область применения

1.1. Настоящий стандарт организации (далее СТО) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников бюджетного учреждения высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет» (далее – СурГУ, Университет) и определяет формы и системы оплаты труда в Университете и его структурных подразделениях, а также порядок:

- формирования фонда оплаты труда за счёт всех источников финансирования деятельности Университета;
- установления размеров должностных окладов, тарифных ставок (окладов), базового коэффициента, коэффициента специфики работы, коэффициента квалификации, коэффициента масштаба управления, коэффициента уровня управления, коэффициента территории;
- установления видов, условий выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.


1.2. Настоящий СТО принимается Учёным советом Университета с учётом мнения первичной профсоюзной организации Университета, отменяет действие СТО-5.7.1-12 «Положение о премировании работников университета по итогам работы за год», СТО-5.8.2.1-13 «Положение об оплате труда» и вступает в силу с момента утверждения ректором. Изменения и дополнения в настоящий СТО вносятся в порядке, определённом в ДП-1.7.1 «Управление документацией СМК».

1.3. Настоящий СТО вступает в силу с 1 сентября 2015 года, но не ранее двух месяцев с момента его утверждения и обязателен к применению всеми структурными подразделениями и сотрудниками Университета.

## 2. Нормативные ссылки

2.1. СТО разработан в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01 июля 2013 года №68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»;
- Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 декабря 2004 года №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций» с учетом изменений и дополнений;
- Приказом Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22 апреля 2015 г. №2-нп «О внесении изменения в приказ Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 16 января 2014 г. №1-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- Устав БУ ВО «Сургутский государственный университет»;
- Коллективный договор БУ ВО «Сургутский государственный университет»;
- ДП-1.7.1 «Управление документацией СМК».

 <p>Сургутский государственный университет Система менеджмента качества</p>	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
	Положение об оплате труда	<p>Редакция №4</p> <p>стр. 4 из 18</p>

### 3. Термины и определения

*Базовый оклад* – единица, принимаемая для расчёта должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Университета.

*Базовый коэффициент* – относительная величина, зависящая от уровня образования.

*Коэффициент специфики работы* – относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и его структурных подразделений.

*Коэффициент квалификации* – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника.

*Коэффициент масштаба управления* – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объёмных показателей согласно действующему нормативному правовому акту Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

*Коэффициент уровня управления* – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесённой к 1-4 уровню управления.

*Коэффициент территории* – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности).

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

*Тарифная ставка (оклад)* – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

*Компенсационные выплаты* – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты.

*Стимулирующие выплаты* – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Университета к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

*Социальные выплаты* – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам Университета социальных льгот, в частности, материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний, ежемесячной доплаты молодым специалистам из числа педагогических работников и единовременной выплаты молодым специалистам.

### 4. Общие положения

4.1. Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры должностных окладов, тарифных ставок (окладов), выплаты компенсационного, стимулирующего характера, социальные выплаты, предусмотренные настоящим СТО.

4.2. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- постановлений Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;



	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 5 из 18

- приказов Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- мнения первичной профсоюзной организации Университета.

4.3. При расчёте должностного оклада или тарифной ставки (оклада) учитываются:

- базовый оклад;
- базовый коэффициент (или тарифный коэффициент);
- коэффициент территории;
- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент уровня управления;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4.4. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объемов финансовых ресурсов, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности.

4.5. Университет самостоятельно определяет размеры заработной платы работника в пределах имеющихся средств на оплату труда без ограничения максимального размера.

4.6. В Университете используются режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и другими нормативными актами.

4.7. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре Университет осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

4.8. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 30% от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на социальные выплаты предусматривается до 10% от годового фонда оплаты труда.

4.9. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с Департаментом образования и молодежной политики Ханты-мансийского автономного округа – Югры может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счёт обоснованной экономии по фонду оплаты труда, но не позднее месяца, следующего после наступления события. Размер единовременной

	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 6 из 18

премии устанавливается в едином размере для всех работников Университета и не может превышать 10 000 рублей.

4.10. Базовый оклад устанавливается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Размер базового оклада подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

### **5. Порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих**

5.1. Заработная плата проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений специалистов и служащих состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим СТО.

5.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим устанавливаются приказами ректора Университета и указываются в трудовом договоре.

5.3. Должностной оклад проректоров, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений Университета определяется путём суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу. Должностной оклад проректоров, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений Университета определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО * БК * КТ * (КСР + КК + КМУ + КУУ + 1) + УС + Кнг.$$

5.4. Должностной оклад специалиста Университета определяется путём суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (для педагогических работников), произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу. Должностной оклад специалиста Университета определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО * БК * КТ * (КСР + КК + 1) + УС + Кнг.$$

5.5. Должностной оклад служащего Университета определяется путём произведения базового оклада и базового коэффициента. Должностной оклад служащего Университета определяется по формуле:

$$ДО = БО * БК.$$

5.6. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности Университета или занимаемой должности, устанавливается в размере 7 000 руб. – за ученую степень доктора наук, 3 000 руб. – за ученую степень кандидата наук. Основанием для установления ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) ректора Университета согласно документам, подтверждающим ее

	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 7 из 18

наличие. Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

5.7. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Университета (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 70 руб. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.8. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

### Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Специалист» или квалификации «Магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование,	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.


5.9. Коэффициент территории (КТ) – в городской местности применяется значение коэффициента 1,0.

5.10. Размеры коэффициента специфики работы указаны в таблице 2.

Таблица 2

### Размер коэффициента специфики работы

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1.1. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		Положение об оплате труда	Редакция №4
			стр. 8 из 18

1.2. Профильным специалистам за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, секциями	0,10
1.3. Профильным специалистам, не имеющим учёное звание профессора (при отсутствии должности в штатном расписании Университета) за заведование кафедрой ( <b>коэффициент применяется на физическое лицо</b> )	
1.4. Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
1.5. Ректорам, директорам, проректорам по научной и лечебной работе, заместителям директоров по научной и лечебной работе за выполнение лечебно-диагностической работы, заведование отделениями, дополнительные дежурства	
1.6. Профильным специалистам, имеющим учёное звание профессора (при отсутствии должности в штатном расписании Университета) за заведование кафедрой ( <b>коэффициент применяется на физическое лицо</b> )	0,25
1.7. Работа профессорско-преподавательского состава, реализующего программы бакалавриата, подготовки специалистов, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, ординатуры, интернатуры, ассистентуры-стажировки	0,30
1.8. Работа научных работников (исследователей), занимающихся организацией и проведением научных исследований и опытно-экспериментальных работ	0,30
1.9. Заведующим клиническими кафедрами, профессорам, доцентам, старшим преподавателям, аспирантам, заведующим клиническими и лабораторно-диагностическими подразделениями за выполнение лечебно-диагностической работы, заведование отделениями, дополнительные дежурства	0,50
1.10. Преподавателям, ассистентам клинических кафедр, научным работникам клинических и лабораторно - диагностических подразделений за выполнение лечебно-диагностической работы, заведование отделениями, дополнительные дежурства	0,75


Коэффициент специфики работы при наличии нескольких оснований устанавливается по всем основаниям (суммируется).

5.11. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за учёное звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за учёное звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.



	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 9 из 18

5.12. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Университета. Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Таблица 3

**Размер коэффициента за квалификационную категорию**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
<b>1. Квалификационная категория по научной деятельности:</b>	
- главный научный сотрудник	1,20
- ведущий научный сотрудник	0,70
- старший научный сотрудник	0,40
- научный сотрудник	0,30
- младший научный сотрудник	0,20
<b>2. Квалификационная категория по педагогической деятельности:</b>	
- профессор	1,20
- доцент	0,70
- старший преподаватель	0,40
- преподаватель	0,30
- ассистент	0,20
<b>3. Квалификационная категория (прочие специалисты):</b>	
- ведущий	0,25
- старший	0,20
- 1 категория	0,20
- 2 категория	0,15

5.13. Коэффициент за ученое звание устанавливается руководителям и специалистам Университета. Размер коэффициента за учёное звание указан в таблице 4.


Таблица 4

**Размер коэффициента за учёное звание**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за ученое звание
<b>Учёное звание:</b>	
- профессор	0,8
- доцент	0,5

5.14. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам Университета. Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 5.


Таблица 5

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		Положение об оплате труда	Редакция №4
			стр. 10 из 18

**Размер коэффициента за государственные награды  
(ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты)  
Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,  
за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
- ордена, медали, знаки	0,40
- почётные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
«Мастер спорта...»	0,10
«Мастер спорта международного класса...»	0,25
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премий президента РФ»	0,25
- почётные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
- в сфере культуры почётные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
Награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
- медали, знаки	0,40
- почётные звания	0,25
- почётные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
- почётные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
- благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:	
- медаль К.Д. Ушинского	0,20
- нагрудный знак «Почётный работник...», почётное звание «Почётный работник...»	0,10
- иные нагрудные знаки	0,05
- благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почётные звания, спортивные звания, почётные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почётные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской

	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 11 из 18

Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

5.15. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Университета к группе по оплате труда. Группа по оплате труда Университета устанавливается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Размер коэффициента масштаба управления устанавливается руководителям Университета согласно таблице 6.

5.16. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Перечень должностей руководителей по уровням управления и размер коэффициента уровня управления приведен в таблице 7.

Таблица 6


#### Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,70
Группа 2	0,60
Группа 3	0,50
Группа 4	0,35
Группа 5	0,25
Группа 6	0,15
Группа 7	0,05

Таблица 7


#### Перечень должностей руководителей по уровням и размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента	Наименование должности
Уровень 1	1,0	- ректор Университета
Уровень 2	1,3	- Ученый секретарь; - главный бухгалтер; - первый проректор; - проректор по учебно-методической работе; - проректор по научной и инновационной работе; - проректор по экономике и финансам; - проректор по социальной и внеучебной работе со студентами; - проректор по безопасности и информатизации; - проректор по административно-хозяйственным вопросам; - директор научно-исследовательского института экологии Севера; - директор политехнического института; - директор института экономики и управления;

	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 12 из 18

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- директор института государства и права;</li> <li>- директор медицинского института;</li> <li>- директор института естественных и технических наук;</li> <li>- директор института гуманитарного образования и спорта;</li> <li>- начальник административно-правового управления;</li> <li>- начальник управления общественных связей и информационно-издательской деятельности;</li> <li>- начальник учебно-методического управления;</li> <li>- начальник управления по науке и инновациям;</li> <li>- начальник управления безопасности и информатизации.</li> </ul>
Уровень 3	0,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- заместитель главного бухгалтера;</li> <li>- директор научно-проектного центра «CAMPUS-UGRA»;</li> <li>- директор симуляционного центра;</li> <li>- директор научной библиотеки;</li> <li>- заместитель директора политехнического института;</li> <li>- заместитель директора института экономики и управления;</li> <li>- заместитель директора института государства и права;</li> <li>- заместитель директора медицинского института;</li> <li>- заместитель директора института естественных и технических наук;</li> <li>- заместитель директора института гуманитарного образования и спорта;</li> <li>- руководитель контрактной службы;</li> <li>- начальник планово-экономического отдела;</li> <li>- начальник отдела организации труда и заработной платы;</li> <li>- начальник отдела технического обслуживания;</li> <li>- начальник отдела снабжения и эксплуатации;</li> <li>- заместитель начальника учебно-методического управления.</li> </ul>
Уровень 4	0,3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ответственный секретарь приёмной комиссии;</li> <li>- директор центра карьеры;</li> <li>- директор издательского центра;</li> <li>- директор регионального методического центра дополнительного профессионального образования;</li> <li>- директор учебно-научного центра растениеводства;</li> <li>- директор музея;</li> <li>- директор студенческого театра;</li> <li>- директор комбината питания СурГУ;</li> <li>- директор научного центра лазерных технологий;</li> <li>- директор спортклуба;</li> <li>- директор спорткомплекса «Дружба»;</li> <li>- заместитель директора научной библиотеки;</li> <li>- заместитель директора студенческого театра;</li> <li>- заместитель директора комбината питания СурГУ;</li> <li>- заместитель директора спортклуба;</li> <li>- заместитель директора спорткомплекса «Дружба»;</li> <li>- начальник отдела учета расчетов;</li> <li>- начальник отдела начисления заработной платы и социальных платежей;</li> </ul>



	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 13 из 18

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- начальник отдела доходов;</li> <li>- начальник отдела кадров;</li> <li>- начальник юридического отдела;</li> <li>- начальник административного отдела;</li> <li>- начальник отдела по связям с общественностью;</li> <li>- начальник редакционно-издательского отдела;</li> <li>- начальник полиграфического отдела;</li> <li>- начальник отдела менеджмента качества образования;</li> <li>- начальник учебного отдела;</li> <li>- начальник студенческого отдела кадров;</li> <li>- начальник отдела лицензирования, аккредитации и методического сопровождения;</li> <li>- начальник научного отдела;</li> <li>- начальник инновационного отдела;</li> <li>- начальник отдела по внеучебной работе со студентами;</li> <li>- начальник отдела сопровождения мультимедиа оборудования;</li> <li>- начальник отдела комплексного обслуживания и ремонта;</li> <li>- заместитель начальника отдела технического обслуживания;</li> <li>- заместитель начальника отдела снабжения и эксплуатации;</li> <li>- руководитель службы охраны труда;</li> <li>- руководитель практики;</li> <li>- заведующий отделом подготовки научно-педагогических кадров;</li> <li>- заведующий научно-методическим отделом научной библиотеки;</li> <li>- заведующий отделом комплектования научной библиотеки;</li> <li>- заведующий отделом научной обработки научной библиотеки;</li> <li>- заведующий отделом обслуживания и хранения фондов научной библиотеки;</li> <li>- заведующий отделом компьютерных технологий научной библиотеки;</li> <li>- главный редактор отдела по связям с общественностью;</li> <li>- главный режиссер студенческого театра;</li> <li>- заведующий отделом телекоммуникационных систем;</li> <li>- заведующий отделом информационных ресурсов;</li> <li>- заведующий отделом сопровождения компьютерной техники;</li> <li>- заведующий общежитием;</li> <li>- главный библиотекарь технолог научно-методического отдела научной библиотеки;</li> <li>- главный библиотекарь отдела комплектования научной библиотеки;</li> <li>- главный библиотекарь электронного каталога отдела научной обработки научной библиотеки;</li> <li>- главный библиотекарь сектора книгохранения научной</li> </ul>
--	--	--

	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 14 из 18

	библиотеки; - главный библиотекарь сектора регистрации и электронной выдачи - абонемент научной библиотеки; - главный библиограф отдела обслуживания и хранения фондов научной библиотеки.
--	--

5.17. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## 6. Порядок и условия оплаты труда рабочих

6.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Университета (таблица 8).

Таблица 8

### Тарифная сетка по оплате труда рабочих Университета

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

6.2. Профессии рабочих Университета тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

В Университете применяются Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается исходя из 9-10 разрядов Тарифной сетки, утверждённые в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

6.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путём произведения базового оклада и тарифного коэффициента. Тарифная ставка (оклад) рабочего Университета определяется по следующей формуле:

$$ТС = БО * ТК.$$

6.4. На тарифную ставку (оклад) рабочего Университета начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Университета применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объёме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной учебной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

7.2. Размеры почасовой оплаты труда устанавливаются локальным актом Университета.

## 8. Компенсационные выплаты

8.1. К компенсационным выплатам относятся:

	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 15 из 18

- выплаты работникам Университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.2. Выплаты работникам Университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

8.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются работникам Университета в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем пункте, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **9. Стимулирующие выплаты**

9.1. Стимулирующие выплаты работникам Университета устанавливаются в соответствии с СТО-5.8.4 «Порядок установления стимулирующих выплат».


## **10. Социальные выплаты**

10.1. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- материальная помощь на профилактику заболеваний.

10.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на социальные выплаты. Условия и размер социальной выплаты молодым специалистам осуществляется в соответствии с СТО-5.1.2 «Положение о молодом специалисте».

10.3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности. Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Начисление

	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 16 из 18

ежемесячной доплаты молодым специалистам из числа педагогических работников осуществляется исходя из фактически отработанного времени на ставку работы.

10.4. Работникам Университета один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах фонда оплаты труда. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

10.5. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний соответствует двум должностным окладам работника с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер материальной помощи рассчитывается по следующей формуле:

$$МП = ДО * 2 * РКиСН$$

10.6. В случае, если размер заработной платы составляет меньше минимального размера оплаты труда на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (категория – рабочие), материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере двух МРОТ.

10.7. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

10.8. Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени. При этом материальная помощь выплачивается если у такого работника имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

10.9. Работнику, уволенному по собственному желанию в течение календарного года, материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается за фактически отработанное время в календарном году при условии оформления ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем году не менее 14 календарных дней.

10.10. Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:


- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года за виновные действия.

## **11. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

11.1. Заработная плата ректора Университета состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат.

11.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты, а также размер и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат ректору Университета устанавливаются приказом руководителя Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в соответствии с



	<b>Сургутский государственный университет</b> Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-15	
		<b>Положение об оплате труда</b>	Редакция №4 стр. 17 из 18

нормативным актом Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и указываются в трудовом договоре.

11.3. Зарботная плата ректора Университета устанавливается в соответствии с условиями трудового договора, но не должна превышать восьмикратного размера средней заработной платы работников Университета.

СУРГУТ

