

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСКИЙ АУТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**



Система менеджмента качества

СМК СурГУ СТО-5.8.2-17

Положение об оплате труда

Редакция №5

стр. 1 из 17

УТВЕРЖДАЮ
И.о. ректора И.Н. Даниленко
«19» мая 2017 г.



Система менеджмента качества СурГУ. Стандарт организации

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

СТО-5.8.2-17

ПРИНЯТО Учёным советом 18 мая 2017 г., протокол № 5.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Фамилия И.О.	Подпись	Дата
Первый проректор	Даниленко И.Н.		17.05.17
Начальник АПУ	Бронников А.А.		16.05.17
И.о. главного бухгалтера	Баженова Р.А.		16.05.17
Председатель первичной профсоюзной организации университета	Охрименко И.Б.		17.05.17
Начальник отдела менеджмента качества образования	Климович Л.А.		16.05.17

СОСТАВИЛ:

Проректор по экономике и финансам	Овчарова Н.И.		15.05.17
-----------------------------------	---------------	--	----------

Сургут 2017

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
		Положение об оплате труда	Редакция №5 стр. 2 из 17

Содержание

1. Назначение и область применения	3
2. Нормативные ссылки	3
3. Термины и определения	3
4. Общие положения	5
5. Порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих	6
6. Порядок и условия оплаты труда рабочих	11
7. Порядок и условия почасовой оплаты труда	12
8. Компенсационные выплаты	12
9. Стимулирующие выплаты	15
10. Иные выплаты	15
11. Порядок и условия оплаты труда ректора Университета	16
12. Порядок формирования фонда оплаты труда Университета	16
Лист регистрации изменений	17

Список используемых сокращений

БК	– базовый коэффициент
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
УС	– надбавка за учёную степень
РСФСР	– Российская советская федеративная социалистическая республика
СЗП	– ставка заработной платы
СССР	– Союз Советских Социалистических Республик
СТО	– стандарт организации

	Сургутский государственный университет	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
	Система менеджмента качества	Положение об оплате труда	Редакция №5 стр. 3 из 17

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящий стандарт организации (далее – СТО) регулирует правовые отношения в сфере оплаты труда работников бюджетного учреждения высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет» (далее – СурГУ, Университет), устанавливает систему и условия оплаты труда работников Университета и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок установления должностных окладов (тарифных ставок);
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда ректора Университета;
- порядок и условия осуществления иных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда Университета

1.2. Настоящий СТО принимается Учёным советом Университета с учётом мнения первичной профсоюзной организации Университета и отменяет действие СТО-5.8.2-15 «Положение об оплате труда», СТО-5.1.2-12 «Положение о молодом специалисте Сургутского государственного университета». 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 2017 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 с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 декабря 2004 года №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», с учетом изменений и дополнений;
- Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03 ноября 2016 года №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- Приказом Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02 марта 2017 г. №3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» с учетом изменений и дополнений;
- другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- Уставом БУ ВО «Сургутский государственный университет»;
- Коллективным договором СурГУ;
- ДП-1.7.1 «Управление документацией СМК».

3. Термины и определения

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

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
		Положение об оплате труда	Редакция №5 стр. 4 из 17

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим СТО.

Иные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с обеспечением социальной защищенности работников Университета, в частности, единовременные выплаты молодым специалистам, единовременные выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам, ежемесячные доплаты молодым специалистам из числа педагогических работников.

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 компенсационного характера.

Коэффициент спецификации работы – относительная величина, зависящая от условий труда.

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 и устанавливаемой Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

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


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

Молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения с работодателем по специальности, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

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

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

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем СТО, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03 ноября 2016 года №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
		Положение об оплате труда	Редакция №5 стр. 5 из 17

4. Общие положения

4.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учётом:

- профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- постановлений Правительства Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- приказов Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждённых законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- мнения первичной профсоюзной организации Университета.

4.2. Заработная плата работников Университета состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим СТО.

4.3. Размер минимальной заработной платы работников Университета не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре. 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.


4.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.5. Должностной оклад (тарифная ставка) работников Университета устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее – ставка заработной платы).

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета, которая формируется за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) устанавливается:

- у ректора – 8:1;
- у проректоров и главного бухгалтера – 8:1.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей

	Сургутский государственный университет	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
	Система менеджмента качества	Положение об оплате труда	Редакция №5 стр. 6 из 17

статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

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

5.1. Заработная плата работников Университета, относящихся к категориям руководителей, специалистов и служащих состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим СТО.

5.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты работникам, относящимся к категориям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются приказами ректора Университета и указываются в трудовом договоре.

5.3. Должностной оклад работников Университета, относящихся к категории руководителей, устанавливается путём суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу. Должностной оклад работников Университета, относящихся к категории руководителей, определяется по следующей формуле:

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

5.4. Должностной оклад работников Университета, относящихся к категории специалистов устанавливается:

– для профессорско-преподавательского состава Университета путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу. Должностной оклад работников Университета, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, определяется по следующей формуле:

$$ДО = УС + К_{н2} + СЗП * БК * КТ * (КСР + КК + 1);$$


– для научных работников Университета путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу. Должностной оклад научных работников Университета, определяется по следующей формуле:

$$ДО = УС + СЗП * БК * КТ * (КСР + КК + 1);$$

– для специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью Университета, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу. Должностной оклад специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью Университета, определяется по следующей формуле:

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

5.5. Должностной оклад работников Университета, относящихся к категории служащих, устанавливается путем произведения ставки заработной платы и базового коэффициента.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
		Положение об оплате труда	Редакция №5 стр. 7 из 17

Должностной оклад работников Университета, относящихся к категории служащих, определяется по следующей формуле:

$$ДО = СЗП * БК.$$

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 ректора Университета согласно документам, подтверждающим ее наличие. Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется пропорционально доли ставки, установленной работнику исходя из фактически отработанного времени.

5.7. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается профессорско-преподавательскому составу Университета по основному месту работы 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 устанавливается в соответствии с таблицей 1.


В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих устанавливаются за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями соответствующих квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и служащих.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «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

5.9. Коэффициент территории для работников Университета устанавливается в размере 1,0.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
		Положение об оплате труда	Редакция №5
			стр. 8 из 17

5.10. Размеры коэффициента специфики работы устанавливается в соответствии с таблицей 2. При наличии нескольких оснований коэффициент специфики работы 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, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные 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 ученое 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.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

Виды работ	Размер коэффициента специфики работы
1.1. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.2. Научным работникам за заведование лабораторией (при отсутствии должности в штатном расписании Университета)	0,10
1.3. Профессорско-преподавательскому составу за заведование кафедрой (при отсутствии должности в штатном расписании Университета) (коэффициент применяется на физическое лицо)	0,20
1.4. Работа профессорско-преподавательского состава, реализующего программы бакалавриата, подготовки специалистов, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, ординатуре, интернатуре, ассистентуре-стажировке	0,25
1.5. Работа научных работников (исследователей), занимающихся организацией и проведением научных исследований и опытно-экспериментальных работ	0,30
1.6. Заведующим клиническими кафедрами, профессорам, доцентам, старшим преподавателям, аспирантам, заведующим клиническими и лабораторно-диагностическими подразделениями за выполнение лечебно-диагностической работы, заведование отделениями, дополнительные дежурства	0,30
1.7. Преподавателям, ассистентам клинических кафедр, научным работникам клинических и лабораторно-диагностических подразделений за выполнение лечебно-диагностической работы, заведование отделениями, дополнительные дежурства	0,50

5.12. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Университета, относящимся к категории специалистов, в соответствии с таблицей 3.


	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
		Положение об оплате труда	Редакция №5
			стр. 9 из 17

Таблица 3

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1. Квалификационная категория по научной деятельности:	
- главный научный сотрудник	1,20
- ведущий научный сотрудник	0,70
- старший научный сотрудник	0,40
- научный сотрудник	0,30
- младший научный сотрудник	0,20
2. Квалификационная категория по педагогической деятельности:	
- профессор	1,20
- доцент	0,70
- старший преподаватель	0,40
- преподаватель	0,30
- ассистент	0,20
3. Квалификационная категория (специалисты):	
- ведущий	0,15
- старший	0,10
- 1 категория	0,10
- 2 категория	0,05

5.13. Коэффициент за учёное звание устанавливается работникам Университета, относящимся к категориям руководителей и специалистов в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Размер коэффициента за учёное звание

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за учёное звание
Учёное звание:	
- профессор	0,6
- доцент	0,4

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 работникам Университета, относящимся к категориям руководителей и специалистов.

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 в соответствии с таблицей 5.



	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
		Положение об оплате труда	Редакция №5
			стр. 10 из 17

Таблица 5

**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
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,20
«Заслуженный...»	0,15
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,20
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,25
медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,20
нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, 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 Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
		Положение об оплате труда	Редакция №5 стр. 11 из 17

5.15. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Университета к группе по оплате труда. Порядок отнесения образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры к группам по оплате для установления коэффициента масштаба управления определяется Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Группа по оплате труда Университета устанавливается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Размер коэффициента масштаба управления устанавливается работникам Университета, относящимся к категории руководителей согласно таблице 6.

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

5.16. Коэффициент уровня управления устанавливается работникам Университета, относящимся к категории руководителей 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. Размер коэффициента уровня управления приведен в таблице 7.

Таблица 7

Перечень должностей руководителей по уровням и размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента
Уровень 1	1,4
Уровень 2	1,3
Уровень 3	0,5
Уровень 4	0,3


6. Порядок и условия оплаты труда рабочих

6.1. Расчет тарифной ставки работников Университета, относящихся к категории рабочих, осуществляется путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Университета в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Университета

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,03	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

	Сургутский государственный университет	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
	Система менеджмента качества	Положение об оплате труда	Редакция №5 стр. 12 из 17

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

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда профессорско-преподавательского состава СурГУ применяется:

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

7.2. Университет в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

7.3. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. Размеры почасовой оплаты труда устанавливаются локальным актом Университета.

8. Компенсационные выплаты


8.1. К компенсационным выплатам относятся:

- 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.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

8.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются работникам Университета в соответствии со статьями 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 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

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
		Положение об оплате труда	Редакция №5
			стр. 13 из 17

автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования 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. Вид таких выплат, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.5. Перечень и размеры компенсационных выплат определяются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

Перечень и размеры компенсационных выплат


№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада/должностного оклада за день или час работы) сверх оклада/ должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада/должностного оклада за день или час работы) сверх оклада/ должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4	За работу за пределами установленной для работ-	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
		Положение об оплате труда	
		Редакция №5 стр. 14 из 17	

	ника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	приказом руководителя по согласованию сторон.
5	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100 % должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100 % фонда оплаты труда по совмещаемой должности	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 г. №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, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
7	Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и (или) приравненных к ним местностях	50 %	

8.6. Выплаты, указанные в пунктах 1–5 таблицы 9 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки 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.

8.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и Коллективным договором Университета.

	Сургутский государственный университет	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
	Система менеджмента качества	Положение об оплате труда	Редакция №5 стр. 15 из 17

9. Стимулирующие выплаты

9.1. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам Университета, критерии их установления регламентируются СТО-5.8.4 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат».

10. Иные выплаты

10.1. В целях повышения эффективности работы Университета, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам Университета устанавливаются иные выплаты.

10.2. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

10.3. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 12 настоящего СТО.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

10.4. Работникам Университета один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

10.5. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника Университета по основному месту работы и основной занимаемой должности.

10.6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 12 настоящего СТО.

10.7. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ ректора Университета.


10.8. В случае деления ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

10.9. Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников Университета.

10.10. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска соответствует двум фондам оплаты труда работника по основной занимаемой должности (профессии) на момент осуществления выплаты без учета совмещения.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

10.11. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом

	Сургутский государственный университет Система менеджмента качества	СМК СурГУ СТО-5.8.2-17	
		Положение об оплате труда	Редакция №5 стр. 16 из 17

единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

10.12. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор сроком до двух месяцев.

10.13. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого Университетом в соответствии с разделом 12 настоящего СТО.

Единовременное премирование работников Университета осуществляется по согласованию с Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры не позднее месяца, следующего после наступления события в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

10.14. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности в целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров.

Ежемесячная доплата молодым специалистам в размере 1000 рублей 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.

11. Порядок и условия оплаты труда ректора Университета

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

11.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты ректору Университета устанавливаются приказами Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и указываются в трудовом договоре.

12. Порядок формирования фонда оплаты труда Университета

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

12.2. Фонд оплаты труда Университета определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим СТО.

12.3. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

