

Приложение № 3
к Коллективному договору
от "27" апреля 2024 г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.И. ЛЕНИНА»
(ИГЭУ)**

ОТ РАБОТНИКОВ

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ППО работников ИГЭУ
Общероссийского профсоюза образования

Ректор ИГЭУ



А.Ф. Сорокин



Г.В. Ледуховский

«27» апреля 2024 г.

«27» апреля 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИГЭУ**

г. Иваново

2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников университета (далее – Университет, ИГЭУ) за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – финансовое обеспечение).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
- Федеральным законом Российской Федерации от 07.11.2021 N 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат»;
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23.03.2011 N 20237);
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638);
- Приказом Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. № 448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от

22.12.2023 (протокол № 11);

- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Уставом ИГЭУ, иными локальными актами университета.

1.3. Система оплаты труда в ИГЭУ устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Управление фондом оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансового обеспечения на финансовый год, осуществляет ректор. Планирование, распределение, оперативный учет и контроль расходования средств на оплату труда с учетом всех источников осуществляют финансово-экономическое управление и управление бухгалтерского учета и контроля.

1.4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера работникам ИГЭУ, включая оказание материальной помощи.

1.5. В университете используются повременная и почасовая системы оплаты труда. Для работников ИГЭУ применяется оплата труда с установлением размеров окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в соответствии с локальным актом «Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям в ИГЭУ», а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемым при заключении трудового договора.

Для ряда работников ИГЭУ из числа ППС может использоваться почасовая система оплаты труда с указанием конкретного размера часовой ставки в соответствии с локальным актом «Размеры ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ИГЭУ».

В отдельных случаях по согласованию с Первичной профсоюзной организацией работников ИГЭУ (далее – Профком) в подразделениях Университета может использоваться сдельная системы оплаты труда.

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников университета, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников университета, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963) не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству, может выполняться в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии

с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени.

1.9. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. На обеспечение размеров окладов работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда университета (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера).

1.11. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, в том числе локальными, содержащими нормы трудового права.

1.13. Для настоящего Положения используются следующие основные понятия, термины и сокращения:

Группа профессий рабочих и должностей служащих, сформированная с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности-ПКГ.

Профессиональный квалификационный уровень - ПКУ.

Минимальный должностной оклад (МДО) - минимальный фиксированный размер оплаты труда работника для каждой ПКГ.

Должностной оклад (ДО) - фиксированный размер оплаты труда работника, определяемый путем умножения МДО по соответствующей ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Компенсационные выплаты (КВ) - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера.

Стимулирующие выплаты (СВ) - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Персональный повышающий коэффициент (ППК) - повышающий коэффициент к должностному окладу конкретного работника, являющийся формой стимулирующей выплаты.

Заработная плата (ЗП) - должностной оклад (ДО) с учетом персонального повышающего коэффициента (ППК), компенсационных (КВ) и стимулирующих выплат (СВ).

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников устанавливается по согласованию с Профкомом с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих;

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- иных нормативно-правовых актов;
- настоящего Положения.

2.2. Размеры окладов устанавливаются ректором ИГЭУ на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

Установление разных размеров окладов (повышающих коэффициентов, образующих новый оклад) по одной должности, в том числе в зависимости от наличия у работника квалификационной категории, присвоенной по итогам решения соответствующей аттестационной комиссии, стажа непрерывной работы (выслуги лет) не допускается, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий.

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложении к Положению.

2.3. Фонд оплаты труда работников ИГЭУ формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), поступающей из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5. Ректор ИГЭУ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.6. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам по каждой ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням соответствующих ПКГ. Указанные должности должны соответствовать

уставным целям университета и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.7. Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры следующих повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с локальным нормативным актом «Размеры должностных окладов по занимаемым должностям в ИГЭУ»;
- персональный повышающий коэффициент (ППК) к окладу (до 5).

Персональные повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.8. Применение ППК к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам ИГЭУ устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3.3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера):

а) надбавки по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) доплаты за выполнение дополнительной работы:

- доплаты за совмещение должностей;
- доплаты за расширение зон обслуживания;
- доплаты за увеличение объема работы.

К дополнительным работам педагогических работников относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями;

– доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

в) доплаты за сверхурочную работу;

г) надбавки и доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) надбавки за работу в ночное время;

е) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами:

- процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к

государственной тайне на постоянной основе;

– процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

3.4. Перечень видов выплат компенсационного характера носит закрытый характер, установление на локальном уровне иных выплат компенсационного характера не допускается.

3.5. Оплата труда работников ИГЭУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам ИГЭУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок осуществления которой устанавливается Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.6. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам ИГЭУ в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Доплата работникам ИГЭУ за работу в ночное время устанавливается в размере 35 % оклада, рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

3.8. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, надбавки и доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ИГЭУ устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу работников ИГЭУ, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и работников структурных подразделений ИГЭУ по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573.

3.10. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работников за качественно выполненную работу, в ИГЭУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера носит закрытый характер.
4.3. Назначение работникам стимулирующих выплат не заменяет выплат окладов, выплат компенсационного характера, и не является основанием для уменьшения их размера.

4.4. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет всех видов финансового обеспечения.

4.5. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются по решению ректора в пределах фонда оплаты труда ИГЭУ.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.6. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу работника. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора либо на определенный срок, а также могут носить разовый характер. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени.

4.8. Премирование работников ИГЭУ осуществляется на основе «Положения о премировании работников ИГЭУ», согласованного с Профкомом.

Порядок назначения всех видов выплат стимулирующего характера и установление их размеров осуществляется приказами ректора ИГЭУ на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, проректоров.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ И ИХ НАСТАВНИКАМ

5.1. На выплаты имеют право претендовать штатные научно-педагогические работники ИГЭУ в возрасте до 35 лет (далее - молодые работники), а также наставники молодых работников.

5.2. Статусы молодого работника и наставника вводятся приказом Ректора по представлению руководителя соответствующего подразделения после рассмотрения на Ученом Совете ИГЭУ.

5.3. Наставники молодых работников, занимающихся научно-педагогической деятельностью, назначаются из числа работников вуза, имеющих ученую степень и звание.

5.4. Как правило, работник может выполнять функции наставника не более чем у трех молодых работников одновременно. В отдельных случаях по решению Ученого Совета их количество может быть увеличено.

5.5. Выплаты молодым работникам носят ежемесячный характер. Их размер определяется приказом Ректора на текущий финансовый год.

5.6. Компенсация трудозатрат наставнику носит обязательный характер. Ее форма и размер определяются с согласия наставника индивидуально в зависимости от вида его деятельности.

5.7. Факт защиты диссертации молодым работником считать важнейшим показателем в деятельности ППС и кафедр, который является основанием для выплат стимулирующего характера.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Условия оплаты труда руководителя университета определяются трудовым договором, заключаемым с Учредителем.

6.2. Размер оклада руководителя учреждения определяется Учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре руководителя учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

6.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора университета.

6.4. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Должности преподавательского состава военного учебного центра замещаются военнослужащими, направленными приказами Министра обороны Российской Федерации без приостановления военной службы в ИГЭУ для назначения не на воинскую должность преподавателей военного учебного центра. В отдельных случаях разрешается замещение должностей преподавательского состава военного учебного центра гражданами, пребывающими в запасе, имеющими воинское звание офицера.

7.2. Военнослужащие, прибывшие к новому месту военной службы, зачисляются на денежное довольствие со дня, следующего за днем обеспечения денежным довольствием по прежнему месту военной службы.

7.3. Денежное довольствие военнослужащего состоит из месячного оклада в соответствии с присвоенным воинским званием (далее – оклад по воинскому званию) и месячного оклада в соответствии с занимаемой воинской должностью (далее – оклад по воинской должности), которые составляют оклад месячного содержания военнослужащего (далее – оклад денежного содержания), и ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее – дополнительные выплаты).

7.4. Военнослужащему устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

7.4.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к окладу денежного содержания в следующих размерах:

- 10 процентов - при выслуге от 2 до 5 лет;
- 15 процентов - при выслуге от 5 до 10 лет;
- 20 процентов - при выслуге от 10 до 15 лет;
- 25 процентов - при выслуге от 15 до 20 лет;
- 30 процентов - при выслуге от 20 до 25 лет;
- 40 процентов - при выслуге 25 лет и более;

7.4.2. Ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну устанавливаются военнослужащим к окладу по воинской

должности в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ;

7.4.3. Ежемесячная надбавка за особые достижения в службе устанавливается военнослужащим к окладу по воинской должности в размере:

а) в ИГЭУ на должностях научно-педагогических работников и имеющих ученую степень:

- кандидата наук – 20 процентов;
- доктора наук – 40 процентов;

б) при награждении медалями Министерства обороны Российской Федерации (в течение одного года со дня издания приказа о награждении):

- медалью «За боевые отличия» – 30 процентов;
- медалью «За разминирование», «За воинскую доблесть» I степени – 20 процентов;
- медалью «За воинскую доблесть» II степени – 10 процентов;

в) за квалификационный уровень физической подготовленности, выполнение или подтверждение спортивных разрядов по военно-прикладным видам спорта и наличие спортивных званий (почетных спортивных званий) по любому виду спорта:

• выполнившим второй квалификационный уровень физической подготовленности – 15 процентов;

• выполнившим первый квалификационный уровень физической подготовленности – 30 процентов;

• выполнившим высший квалификационный уровень физической подготовленности – 70 процентов;

• выполнившим или подтвердившим первый спортивный разряд по одному из военно-прикладных видов спорта – 80 процентов;

• выполнившим или подтвердившим спортивный разряд кандидата в мастера спорта по одному из военно-прикладных видов спорта – 90 процентов;

• имеющим спортивные звания «Мастер спорта России (СССР) международного класса», «Мастер спорта России (СССР)» – 100 процентов;

• имеющим почетное спортивное звание «Заслуженный мастер спорта России (СССР)» – 100 процентов.

7.4.4. Премия за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей устанавливается в размере до трех окладов денежного содержания в расчете на год. Премия выплачивается ежемесячно в размере до 25% оклада денежного содержания в месяц одновременно с выплатой денежного довольствия.

7.4.5. Ежемесячная надбавка за классную квалификацию (квалификационную категорию) к окладу по воинской должности в размере:

• за третий класс (квалификационную категорию) – 5 процентов;

• за второй класс (квалификационную категорию) – 10 процентов;

• за первый класс (квалификационную категорию) – 20 процентов;

• за класс мастера (квалификационную категорию) – 30 процентов

7.4.6. Ежемесячная надбавка за особые условия военной службы к окладу по воинской должности в размере до 20 процентов за руководство подразделением.

7.4.7. Ежегодная материальная помощь устанавливается в размере не менее одного оклада денежного содержания.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания сторонами Коллективного договора. В период действия Коллективного договора Положение является приложением к Коллективному договору.

8.2. При отсутствии Коллективного договора или истечении срока его действия Положение является локальным нормативным актом, действующим в порядке,

установленном трудовым законодательством в отношении локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Изменения и дополнения Положения производятся в порядке его принятия с учетом пп. 8.1.,8.2. Положения.

8.4. Вопросы оплаты труда, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются иными локальными нормативными актами ИГЭУ по согласованию с Профкомом.