

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ (МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**

федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный университет»

СОГЛАСОВАНО

**Председатель профсоюзной
организации работников**

Л.В. Тавкин

Л.В. Тавкин
2026 г.



УТВЕРЖДАЮ
И.о. ректора

А.Э. Калинина

А.Э. Калинина
2026 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Волгоградский государственный университет»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный университет» (далее – Университет) разработано на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ и Устава Университета.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников Университета устанавливается в соответствии с решением Ученого совета, приказами ректора и иными локальными нормативными актами Университета, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательно минимального размера оплаты труда.

1.6. Система оплаты труда в Университете устанавливается Коллективным договором, соглашениями, решением Ученого совета, приказами ректора и иными локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- Примерных положений об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации в соответствующей сфере деятельности;

- 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);

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- настоящего Положения;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- мнения выборного органа профсоюзной организации работников ВолГУ.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год исходя из объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2.1.5. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются решением Ученого совета (или ректором) по согласованию с выборным органом профсоюзной организации работников Университета по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.6. Оклады (должностные оклады) по соответствующим ПКГ устанавливаются на основе проведения дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Должности по штатному расписанию 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.

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам в разрезе квалификационных уровней

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Уровни	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
1	Общепрофессиональные профессии рабочих	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	27 100,00
			2	27 190,00

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Уровни	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
		Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	27 220,00
			2	27 330,00
			3	27 510,00
			4	27 740,00
2	Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	27 220,00
			2	27 350,00
		Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	27 360,00
			2	27 520,00
			3	28 440,00
			4	28 770,00
			5	33 400,00
		Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	30 310,00
			2	31 530,00
			3	33 250,00
			4	35 150,00
			5	
			зам. главного бухгалтера филиала	35 260,00
			зам. главного бухгалтера	36 900,00
		Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1	37 040,00
			2	38 160,00
3	41 030,00			
3	Должности работников высшего и дополнительного профессионального образования	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1	28 740,00
			2	31 160,00
			3	33 220,00

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Уровни	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
		Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1	36 170,00
			ассистент, преподаватель	37 310,00
			2	38 900,00
			старший преподаватель	45 400,00
			3	45 040,00
			доцент	64 190,00
			4	52 290,00
			профессор	84 740,00
			5	56 510,00
			заведующий кафедрой	89 520,00
			6	
			директор филиала	108 660,00
			директор института	108 660,00
4	Должности работников культуры, искусства и кинематографии	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		29 110,00
		Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		35 380,00
5	Должности медицинских и фармацевтических работников	Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня	1	27 100,00
		Средний медицинский и фармацевтический персонал	1	27 300,00
			2	27 750,00
			3	28 600,00
			4	29 660,00
			5	30 580,00
Врачи и провизоры	2	36 580,00		

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Уровни	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)		
		Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием	1	42 350,00		
6	Должности работников печатных средств массовой информации	Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня	1	27 100,00		
			1	27 240,00		
			2	27 460,00		
		Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня	3	27 770,00		
			1	28 500,00		
			2	29 850,00		
		Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	3	31 600,00		
			4	33 630,00		
			1	34 150,00		
		Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня	2	35 220,00		
			3	35 570,00		
			7	Должности работников образования	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1
1	27 770,00					
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	2	28 520,00				
	1	28 520,00				
ПКГ должностей педагогических работников	2	30 920,00				
	3	31 240,00				
	4	34 800,00				
	1	32 910,00				
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	2	37 000,00				
	3	41 450,00				
	8	Должности работников сферы научных исследований и разработок			ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	1
младший научный сотрудник						37 310,00
научный сотрудник			45 400,00			

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Уровни	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
			2	
			старший научный сотрудник	64 190,00
			3	
			ведущий научный сотрудник	72 560,00
			4	
			главный научный сотрудник	84 740,00
			5	89 510,00

2.3. Выплаты компенсационного характера

2.3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2.3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производятся в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в виде:

– доплаты за работу во вредных условиях труда;

– денежной компенсации в размере, эквивалентном стоимости молока.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет 4% от должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационная выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то компенсационная выплата не производится.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

2.3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета 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, в виде доплат:

– за совмещение должностей;

- за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей.

2.3.3.2. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета производится в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации в зависимости от времени суток (дневное и ночное время) в виде доплат:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (дневное время и ночное время).

При привлечении работников к сверхурочным работам оплата производится исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

При привлечении работников, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

2.3.3.3. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в виде доплаты за работу в ночное время. Размер доплаты составляет 35% от часовой тарифной ставки.

2.3.3.4. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников, реализующих образовательные программы специалистов среднего звена, но непосредственно связанную с деятельностью Университета по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

К дополнительным видам работ (без занятия штатных должностей), не входящим в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями педагогических работников и профессорско-преподавательского состава, относятся обязанности, за выполнение которых устанавливаются доплаты в размере, соответствующем критериям, устанавливаемым в документах-основаниях:

1) Положение о функциональных доплатах профессорско-преподавательскому составу и выплатах учебно-вспомогательному персоналу институтов Университета – за выполнение дополнительной работы работниками из числа профессорско-преподавательского состава;

2) Постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2005 № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)» – за выполнение дополнительной работы куратора по программам среднего профессионального образования, педагогическими работниками, реализующим образовательные программы специалистов среднего звена;

3) Положение о кураторе академической группы Университета – за выполнение дополнительной работы куратора по программам высшего образования работниками из числа профессорско-преподавательского состава;

4) Положение о доплатах членам редакционных коллегий научных журналов Университета – за выполнение дополнительной работы работниками из числа профессорско-преподавательского состава в журналах Университета;

5) В соответствии с условиями реализации проектов, финансируемых за счет средств целевого характера, – за дополнительную работу работникам из числа профессорско-преподавательского состава, педагогических работников по реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью Университета, финансируемых за счет средств целевого характера.

2.3.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу:

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

2.3.5. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.3.6. Выплаты компенсационного характера могут рассчитываться как пропорционально занимаемой доле ставки с учетом отработанного времени, так и вне зависимости от занимаемой доли ставки с учетом отработанного времени.

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

2.4. Стимулирующие выплаты

2.4.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала в Университете могут устанавливаться стимулирующие выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. К стимулирующим выплатам относятся:

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

2.4.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты). Постоянные и срочные выплаты стимулирующего характера рассчитываются

пропорционально отработанному времени и занимаемой доле ставки. Выплаты, устанавливаемые в соответствии с подпунктами 2.4.3.3.1. и 2.4.3.3.2., рассчитываются пропорционально отработанному времени независимо от доли ставки, занимаемой работником.

Размеры и условия осуществления постоянных и срочных выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры выплат стимулирующего характера по итогам работы (премиальных выплат) могут устанавливаться в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника или в абсолютном размере.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы (премиальных выплат) не ограничен.

2.4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

2.4.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются работникам из числа научно-педагогического персонала (профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников) и педагогических работников до 35 лет включительно, работающим в университете по основному месту работы, получившим высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые педагогические работники, молодые научные сотрудники), а также работникам из числа профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее – молодые ученые) в виде выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы в период адаптации к профессиональной деятельности;
- за интенсивность и высокие результаты работы в период адаптации к профессиональной деятельности молодому ученому.

Молодым педагогическим работникам, молодым научным сотрудникам в течение 3 лет с даты выдачи диплома о получении профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% от должностного оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 30% от должностного оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет со дня выхода приказа Минобрнауки России о выдаче диплома о присуждении ученой степени, со дня выхода приказа организации, получившей право самостоятельного присуждения ученой степени, устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% от должностного оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем за работником сохраняется право на получение надбавки в соответствии с абзацем четвертым настоящего пункта.

2.4.3.2. Выплаты за интенсивность работы включают следующие виды:

– выплата за интенсивность работы преподавателям среднего профессионального образования – в размере 15% от должностного оклада педагогическим работникам, реализующим образовательные программы специалистов среднего звена по должности преподавателя;

– выплата за интенсивность и сложность выполняемой работы – в размере 50% от должностного оклада работникам, занимающим должности: заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер I категории, бухгалтер II категории, бухгалтер, старший кассир, начальник управления экономики, заместитель начальника управления экономики, ведущий экономист, экономист I категории, экономист II категории, экономист;

– выплата за интенсивность работы директорам институтов – за интенсивность работы работникам из числа профессорско-преподавательского состава по организации и управлению учебными, учебно-методическими, научно-исследовательскими, воспитательными процессами с дифференциацией в зависимости от количества основных профессиональных

образовательных программ в институте, контингента обучающихся на соответствующих основных профессиональных образовательных программах в институте и иных целевых показателей, в размере, устанавливаемом локальными нормативными актами и/или распорядительными документами Университета;

– выплата за интенсивность работы заведующим кафедрами – в размере до 15 000 рублей заведующим кафедрами за интенсивность работы по организации учебной, научной, воспитательной работы с дифференциацией в зависимости от количества основных профессиональных образовательных программ, по которым возглавляемая кафедра является выпускающей, и контингента обучающихся на соответствующих основных профессиональных образовательных программах, устанавливаемом локальными нормативными актами и/или распорядительными документами Университета;

– выплата за интенсивность работы при сопровождении проектов – за интенсивность работы работникам, не относящимся к профессорско-преподавательскому составу и педагогическим работникам, реализующим образовательные программы специалистов среднего звена, при сопровождении научных, образовательных и иных проектов, финансируемых за счет средств целевого характера, в размере, устанавливаемом согласно условиям реализации соответствующих проектов;

– выплата за напряженность и степень важности выполняемой работы – руководителям структурных подразделений из числа работников, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу и педагогическим работникам в размере, устанавливаемом на календарный год решением ректора;

– выплата за интенсивность работы учебно-вспомогательному персоналу – за интенсивность работы по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении работникам из числа учебно-вспомогательного персонала в соответствии с Положением о функциональных доплатах профессорско-преподавательскому составу и выплатах учебно-вспомогательному персоналу институтов Университета.

2.4.3.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работникам Университета по основному месту работы:

2.4.3.3.1. За достижения и особые заслуги в профессиональной деятельности при наличии:

– государственных наград Российской Федерации, установленных в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099, кроме юбилейных, – в размере 5 000 рублей. При наличии нескольких видов наград доплата устанавливается единожды;

– знака отличия в сфере образования (ведомственные награды: нагрудный знак, медаль, почетное звание) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, а также федерального органа исполнительной власти, правопреемником которых является Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, устанавливаемых приказами вышеназванных федеральных органов исполнительной власти, – в размере 4 000 рублей. При наличии нескольких видов наград доплата устанавливается единожды;

– почетного звания «Заслуженный профессор Волгоградского государственного университета» – в размере 1 500 рублей при работе в должности профессора;

– медали Волгоградского государственного университета «За заслуги» – в размере 2 000 рублей.

2.4.3.3.2. За высокие результаты работы научно-педагогическим работникам, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы специалистов среднего звена по должности преподавателя, при условии выполнения критериев

эффективного контракта по соответствующей должности, устанавливается выплата за эффективный контракт.

Критерии выполнения эффективного контракта по должностям научно-педагогических работников, педагогических работников, реализующих образовательные программы специалистов среднего звена по должности преподавателя, устанавливаются ученым советом Университета в размере в соответствии с расчетными баллами.

2.4.4. Выплата за качество выполняемых работ может устанавливаться:

2.4.4.1. Профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы специалистов среднего звена, и научным работникам – за высокий профессионализм и качество выполняемой работы сроком на учебный год:

– выплата за высокий уровень выполнения фундаментальных и прикладных научных исследований, экспертиз, проектов, иных консультационных и аналитических услуг;

– выплата за внедрение в образовательный и учебно-воспитательный процесс технологий, способствующих повышению качества подготовки специалистов;

– выплата педагогическим работникам, реализующим образовательные программы специалистов среднего звена по должности преподавателя, при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, в целях дифференциации оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий.

2.4.4.2. Работникам, не относящимся к профессорско-преподавательскому составу, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы специалистов среднего звена по должности преподаватель, и научным работникам, – за качество выполняемой работы на календарный год:

– выплата за качество выполняемых работ;

– выплата за своевременность учета, оперативную обработку информации по подготовке данных к отчетности – работникам, занимающим должности: ведущий бухгалтер, бухгалтер I категории, бухгалтер II категории, бухгалтер, старший кассир, ведущий экономист, экономист I категории, экономист II категории, экономист.

2.4.4.3. Выплата за качественное выполнение особо важных заданий, поручений и/или наиболее значимых работ, связанных со спецификой деятельности Университета (научной и образовательной), в размере, устанавливаемом на определенный срок решением ректора.

2.4.5. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Университета, работающим по основному месту работы и проработавшим по состоянию на 1 января текущего года свыше 10 лет, по интервальным периодам в следующем размере:

– от 10 до 15 лет – в размере 2 500 рублей;

– от 15 до 20 лет – в размере 3 000 рублей;

– от 20 до 25 лет – в размере 3 500 рублей;

– от 25 до 30 лет – в размере 4 500 рублей;

– от 30 до 35 лет – в размере 5 500 рублей;

– от 35 до 40 лет – в размере 6 000 рублей;

– от 40 лет – в размере 7 000 рублей.

2.4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу ректора Университета в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

– проректорам, главному бухгалтеру, директору филиала, главным специалистам и иным работникам, подчиненным ректору, – непосредственно по личному распоряжению ректора;

– руководителям структурных подразделений, директорам институтов, главным специалистам и иным работникам, подчиненным проректорам, – по представлению проректоров;

– работникам из числа научно-педагогического персонала (профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников), педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального звена, и учебно-вспомогательного персонала институтов – по представлению директора института, директора Университетского колледжа с визой проректора по направлению деятельности;

– работникам, занятым в структурных подразделениях Университета, – по представлению руководителей структурных подразделений.

2.4.7. Стимулирующие выплаты во время действия настоящего Положения прекращаются приказом ректора по представлению руководителей структурных подразделений за нарушение работником законодательства Российской Федерации, Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Университета. Выплата стимулирующего характера может быть отменена в случае ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей или исчезновения фактора, в связи с которым она была установлена.

2.4.8. При недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, ректор имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Университета по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

2.4.9. Премииальные выплаты по итогам работы.

2.4.9.1. В целях поощрения работников Университета по итогам работы могут устанавливаться премиальные выплаты. Премииальные выплаты работникам устанавливаются с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия дисциплинарного взыскания.

2.4.9.2. К видам премиальных выплат относятся премии по итогам работы за месяц, квартал, год, а также разовые премии за результаты, значимые для достижения целевых показателей деятельности Университета.

2.4.9.3. Сроки премий – за определенный временной интервал: месяц, квартал, год. Дополнительно с различной регулярностью могут выплачиваться разовые премии.

2.4.9.4. Основанием выплаты премии по итогам работы является выполнение условий качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия дисциплинарного взыскания, в частности:

- за выполнение целевых показателей учебно-научной деятельности;
- за качественное обеспечение функционирования подразделений Университета;
- за своевременную подготовку объектов к зимнему сезону;
- за высокое педагогическое мастерство, высокий научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей обучающихся;
- за качественное проведение нового набора;
- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и иных мероприятий;
- за создание лицензированных программных продуктов, получение свидетельств, патентов;
- за получение и правовое оформление результатов интеллектуальной деятельности;
- за особо важные задания по поручению ректора.

2.4.9.5. Разовые премии выплачиваются сотрудникам по основному месту работы из числа профессорско-преподавательского состава:

- за защиту кандидатских диссертаций сотрудникам по основному месту работы из числа профессорско-преподавательского состава в установленный срок – 45 000 рублей;
- за защиту диссертации в течение 1 года после окончания аспирантуры – 25 000 рублей;
- за научное руководство аспирантами, соискателями, защитившими кандидатские диссертации в срок, – 50 000 рублей;
- за научное руководство аспирантами, соискателями, защитившими кандидатские диссертации в течение 1 года после окончания аспирантуры, – 30 000 рублей;
- за защиту диссертации в установленные сроки докторантуры – 90 000 рублей;
- за защиту диссертации в течение 1 года после окончания докторантуры – 50 000 рублей;
- за научное консультирование докторантов, защитивших докторские диссертации в установленные сроки, – 100 000 рублей;
- за научное консультирование докторантов, защитивших докторские диссертации в течение 1 года после окончания докторантуры, – 50 000 рублей;
- работникам Университета, выполнившим и защитившим диссертации без освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре/докторантуре (только в случае, если сотрудник ранее не обучался в аспирантуре/докторантуре): за защиту кандидатской диссертации – 25 000 рублей; за защиту докторской диссертации – 50 000 рублей.

Премия, предусмотренная настоящим пунктом, выплачивается в случае выполнения диссертации на базе Университета по представлению руководителя структурного подразделения на основании диплома о присуждении ученой степени.

2.4.9.6. Премияльные выплаты по итогам работы и разовые премии могут устанавливаться работникам за счет внебюджетных средств Университета и экономии бюджетных средств приказом ректора по представлению проректоров и руководителей подразделений.

2.4.9.7. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

2.4.9.8. Назначается и выплачивается тот или иной вид премии при наличии финансовых ресурсов по различным источникам.

III. Условия оплаты труда ректора университета, проректоров, главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад ректора Университета определяется трудовым договором, заключенным с органом, осуществляющим полномочия учредителя – Министерством науки и высшего образования РФ (далее – Учредитель), в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенности деятельности и результативности, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 167н от 8 апреля 2008 г. «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

3.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются ректором на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора Университета.

3.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора установлен приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 167н от 8 апреля 2008 г. «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются ректору Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

3.7. Размеры стимулирующих выплат ректору устанавливаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. Размеры стимулирующих выплат и премий проректорам, главному бухгалтеру и директору филиала устанавливает ректор Университета. Проректорам, главному бухгалтеру и директору филиала не устанавливаются стимулирующие выплаты, определенные пунктом 2.4.3.3.1 и пунктом 2.4.5. настоящего Положения.

3.8. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Университета, установленными Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

3.9. Размеры премирования ректора, порядок и критерии выплаты премии устанавливаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание Университета утверждается ректором на календарный год.

4.2. Штатное расписание Университета включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Университета.

4.3. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

4.4. Особенности формирования штатного расписания в Университете:

4.4.1. В Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники) персонала, педагогических работников, реализующих образовательные программы специалистов среднего звена, инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

4.4.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета в соответствии с Уставом Университета.

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

4.4.4. К профессорско-преподавательским относятся должности директора института, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

4.4.5. К должностям педагогических работников относятся должности преподавателей, реализующих образовательные программы специалистов среднего звена.

4.5. Особенности оплаты труда работников в Университете:

4.5.1. Сотрудникам ректората, руководителям структурных подразделений административно-управленческого персонала, имеющим ученую степень, дополнительно устанавливается выплата за интенсивность при выполнении работ по соответствующей должности в размере 7 000 рублей за ученую степень доктора наук или 3 000 рублей за ученую степень кандидата наук по согласованию сторон.

4.5.2. Педагогическая деятельность может осуществляться на условиях почасовой оплаты труда.

4.5.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора Университета в соответствии с научно-педагогической квалификацией работников.

4.5.4. Работникам со сменным режимом рабочего времени приказом ректора Университета устанавливается часовая тарифная ставка. Расчет за 1 час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.5.5. Руководители структурных подразделений, осуществляющих свою деятельность за счет внебюджетных средств, при распределении средств на выплаты стимулирующего характера руководствуются сметами доходов и расходов своих подразделений, являющихся составной частью общей сметы Университета.

4.6. Заработная плата директору филиала устанавливается на основании трудового договора, заключенного между директором филиала и ректором Университета. Размеры стимулирующих выплат и премий директору филиала устанавливает ректор Университета.

4.7. Положение об оплате труда работников филиала утверждается ректором Университета. Оно не должно противоречить правилам установления выплат и содержанию Положения об оплате труда работников, утвержденного в Университете.

V. Заключительные положения

5.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Университете применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

5.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных средств, могут направляться Университетом на выплаты стимулирующего характера.

5.3. За счет средств фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размер материальной помощи устанавливается приказом ректора в соответствии с Коллективным договором.