

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЮЖНО-РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(НПИ) ИМЕНИ М.И. ПЛАТОВА»**

**НОВОЧЕРКАССК  
2015г**

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова» (далее по тексту ЮРГПУ(НПИ) или университет), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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», а также в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регламентирует условия и порядок оплаты труда работников ЮРГПУ(НПИ) как федерального государственного бюджетного образовательного учреждения, подведомственного Министерству образования и науки Российской Федерации.

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

1.4. Месячная заработная плата, включающая вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемых работ, а также компенсационные и стимулирующие выплаты работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.5. Система оплаты труда в университете устанавливается в соответствии с настоящим Положением, другими локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Положение об оплате труда работников является приложением к Коллективному договору.

1.6. Положение принимается Ученым советом университета, согласовывается с профсоюзным комитетом работников университета и утверждается прика-

зом ректора. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

#### 1.7. Институты (филиалы), филиалы:

- устанавливают в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников, размеры доплат, надбавок и других мер материального стимулирования с соблюдением требований п.3 Постановления Правительства РФ № 583 от 5.08.2008 г. «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» и требований к минимальному размеру оплаты труда, установленному действующим законодательством РФ;

- разрабатывают положения об оплате труда работников подразделений, не противоречащие настоящему Положению.

Положения об оплате труда работников Адыгейского, Багаевского филиалов, Кавминводского, Каменского, Шахтинского институтов (филиалов) ЮРГПУ(НПИ) им. М.И. Платова рассматриваются их Ученых советами (при наличии), согласовываются с профсоюзными комитетами работников названных филиалов, институтов (филиалов), принимаются Ученым советом университета и утверждаются ректором.

## 2. 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, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета работников университета.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, исходя из субсидий из федерального бюджета 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 максимальными размерами.

2.1.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором университета по соответствующим ПКГ и уровням с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором университета по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.7. Отнесение работников университета к профессионально-квалификационным группам осуществляется в соответствии с критериями, установленными приказом Минздравсоцразвития от 6 августа 2007 г. № 525. Критерии отнесения профессий рабочих и служащих к профессионально-квалификационным группам приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.1.8. Ректор университета 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. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается с учетом округления до величины (Приложение 2).

2.1.9. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2.1.11. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работника-

ми для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ первоначально должны быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.1.12. Оплата труда в подразделениях, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают поддержку в его проведении, производится применительно к системе оплаты труда в отрасли, к которой они относятся.

Оплата труда медицинских и библиотечных работников осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

2.1.13. При наличии финансовых средств работникам могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к окладам.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов и их размерах принимается ректором:

- руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным ректору – непосредственно ректором;
- руководителям структурных подразделений, деканам, работникам, подчиненным проректорам – по представлению проректоров;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях университета – по представлению руководителей структурных подразделений.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.1.14. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

## 2.2. Порядок и условия оплаты труда отдельных категорий работников

2.2.1. Минимальные размеры окладов работников профессорско-преподавательского состава, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и допол-

нительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

2.2.2. Минимальные размеры окладов работников подразделений университета общеотраслевых должностей устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858).

2.2.3. Минимальные размеры окладов работников сферы научных исследований и разработок университета устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте России от 18 июля 2008 г. № 12001).

2.2.4. Минимальные размеры окладов рабочих университета устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России от 23 июня 2008 г. № 11861).

2.2.5. Размер минимального должностного оклада работников университета определяется в соответствии с таблицей, являющейся приложением 2 к настоящему Положению.

### 2.3. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

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

2.3.2. Должностной оклад ректора, определяемый трудовым договором, устанавливается Учредителем.

2.3.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов ректора.

2.3.4. 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.

2.3.5. Учредитель может устанавливать ректору университета выплаты стимулирующего характера.

2.3.6. Проректорам и главному бухгалтеру университета стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным для работников университета, при условии качественного выполнения своих ос-

новых задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными проректорам, главному бухгалтеру.

2.3.7. Премирование ректора университета устанавливается Учредителем с учетом результатов деятельности университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы университета из бюджетных средств.

2.3.8. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора университета.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников университета, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081), работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- доплата за работу с лицами, имеющими отклонения в физическом развитии от 15% до 20%.

Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081).

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Университет проводит аттестацию рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;



не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера части оклада (должностного оклада) за час работы работника в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в университете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравоохранения России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об учреждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» (зарегистрирован в Минюсте России от 1 февраля 2008г. №11080), устанавливаются следующие виды выплаты:

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

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работ, за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности (приложение № 4).

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников вуза, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных университетом на оплату труда работников:

- проректорам, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно;
- руководителям структурных подразделений университета, деканам, главным специалистам и иным работникам, подчиненным проректорам – по представлению проректоров по направлению;
- заведующим кафедрами – по представлению деканов;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях университета – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответству-

ющим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются на срок не более 12 месяцев в пределах календарного года.

4.8. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться за счет экономии фонда оплаты труда по вакантным ставкам (вакантным должностям временно отсутствующих работников, если за ними не сохраняется заработная плата и т.д.).

4.9. При переходе работника с должности на должность или с одного подразделения в другое выплаты стимулирующего характера подлежат пересмотру.

4.10. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования или внебюджетных доходов по независящим от университета причинам ректор имеет право уменьшить, приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо отменить их на основании решения ученого совета, кроме обязательных выплат.

## **5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **5.1. Формирование штатного расписания и оплата труда**

5.1.1. Штатное расписание формируется на основе таблицы соответствия должностей работников профессионально-квалификационным группам и уровням, приведенным в приложении 3 к данному Положению.

Штатное расписание университета ежегодно утверждается ректором и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) университета.

5.1.2. Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.1.3. В университете предусматриваются должности:

- научно-педагогических работников: педагогических (профессорско-преподавательский состав (по программам высшего и дополнительного профессионального образования)) и научных;

- инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны;

- педагогического состава (по программам дошкольного и среднего образования).

5.1.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям университета: институтам (филиалам), филиалам, факультетам, кафедрам, лабораториям, управлениям, отделам, библиотеке, детскому саду и т.п. в соответствии с уставом университета.

5.1.5. Изменения к штатному расписанию на текущий год утверждаются ректором, основанием служат служебные записки руководителей подразделений с положительной резолюцией ректора (проректора).

5.1.6. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава 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, корректируется в течение учебного года и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

5.1.7. Замещение должностей научно-педагогического персонала в университете производится на основании Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04 декабря 2014 г. № 1536.

5.1.8. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента, начальника факультета, его заместителей, начальника кафедры, его заместителей, начальника цикла-старшего преподавателя.

5.1.9. К категории научных работников относятся должности младшего научного сотрудника, научного сотрудника, старшего научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, главного научного сотрудника.

5.1.10. Размер оклада для профессорско-преподавательского состава и научных работников устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

5.1.11. Работник, имеющий внутреннее совместительство в должности, не относящейся к научно-педагогическому персоналу в период командирования по основному месту работы обязан оформить отпуск без сохранения заработной платы по совмещаемой должности.

5.1.12. Работнику, имеющему внутреннее совместительство по должности, относящейся к научно-педагогическому персоналу в период командировки при условии выполнения им индивидуального плана заработная плата по совместительству выплачивается в полном размере.

При длительном отсутствии преподавателя (отпуск, командировка) заведующий кафедрой обязан обеспечить замену отсутствующего преподавателя с последующим проведением занятий в рамках индивидуального учебного плана. При выполнении данных условий заработная плата выплачивается в полном объеме.

5.1.13. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются университетом самостоятельно. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

5.1.14. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате университета, могут выполнять педагогическую работу на усло-

виям почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

5.1.15. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на военных кафедрах, факультете военного обучения и в учебно-военном центре университета, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащих.

5.1.16. Оплата труда офицеров запаса, занимающих преподавательские должности, производится согласно уровням ПКГ должностей ППС.

5.1.17. Штатное расписание научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала утверждается ректором университета на календарный год в зависимости от потребности количества единиц персонала для выполнения научных программ и тем, а также наличия финансирования из госбюджетных, внебюджетных средств и целевых поступлений.

5.1.18. Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы в университете выполняются профессорско-преподавательским составом, учебно-вспомогательным персоналом, инженерно-техническими работниками и студентами как по внутреннему, так и по внешнему совместительству на основании заявления с указанием перечня работ и сроков их выполнения в соответствии с индивидуальным договором между исполнителем и проректором по НРИД. Сопровождение и выполнение организационно-технических работ по обслуживанию и содействию выполнения научных проектов, договоров, контрактов, грантов, а также ведомственных целевых программ, осуществляется работниками университета.

5.1.19. Выплата заработной платы совместителям производится за выполненную работу поэтапно в соответствии с календарным планом после сдачи в ПФУ акта о закрытии этапа научно-исследовательской, опытно-конструкторской работы. Руководитель имеет право производить доплату исполнителям в пределах выделенного по теме фонда заработной платы. Необходимость доплат объясняется неравномерным поступлением средств и обязательным использованием их в строго ограниченный срок. Руководители тем несут ответственность за научный уровень НИР и ОКР, соблюдение финансовой дисциплины их проведении.

5.1.20. В целях соблюдения требований бюджетного и налогового законодательства РФ резерв для начисления отпускных из средств, направляемых на выплату надбавок по проектам, договорам, контрактам, грантам и из иных внебюджетных источников, а также по ведомственным целевым программам в ЮРГПУ(НПИ) не создается.

5.1.21. Надбавки из этих источников выплачиваются с включением в них средств, предназначенных на оплату отпускных.

5.1.22. При уходе в очередной отпуск и расчете отпускных учитывается, что часть отпускных, связанных с указанными выше надбавками была выплачена вместе с надбавками.

## 5.2. Порядок и условия оплаты труда других категорий работников

5.2.1. Оплата труда работников университета, должности которых не отнесены ни к одной из ПКГ согласно приказу Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» осуществляется путем дополнительного отнесения их должностей к определенной ПКГ и квалификационному уровню, и установления соответствующего должностного оклада.

5.2.2. Должностной оклад таких работников устанавливается согласно Единым тарифно-квалификационным справочникам работ и профессий рабочих, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих в размере, соответствующем ПКГ и квалификационному уровню для аналогичных должностей, содержащихся в этих группах и уровнях согласно нормативным актам Минздравсоцразвития России. При этом:

- для заместителя руководителя структурного подразделения размер должностного оклада устанавливается на 2-10% ниже оклада по должности соответствующего руководителя, конкретный размер устанавливается ректором;
- должности главного энергетика, главного механика относятся к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должности главного инженера и др. главных специалистов в обособленных структурных подразделениях (если это предусмотрено действующим законодательством) и филиалах относятся к ПКГ 3 уровня, 5 квалификационному уровню;
- должность главного бухгалтера структурных подразделений, включая филиалы относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность заместителя главного бухгалтера структурных подразделений, включая филиалы относится к ПКГ 3 уровня, 4 квалификационному уровню;
- должность начальника учебно-методического управления относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность заведующего прачечной относится к ПКГ 2 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность оператора электронного набора и верстки (6-7 р.) относится к ПКГ 2 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность начальника отдела ( в торговле) относится к ПКГ 2 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность архитектора МПБ относится к ПКГ 3 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность ведущего эксперта относится к ПКГ 3 уровня, 4 квалификационному уровню;
- должность начальника административно-хозяйственного управления относится к ПКГ 4 уровня, 4 квалификационному уровню;
- должность начальника управления по капитальному строительству относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;

- должность начальника службы пожарной безопасности относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность начальника ремонтно-строительного участка относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность начальника транспортного участка относится к ПКГ 2 уровня, 5 квалификационному уровню;
- должность начальника службы экспортного контроля относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность начальника службы ГО и ЧС относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность заведующего отделом (РИО) относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность ответственного секретаря (журнал «Электромеханика», редакция журнала «Известия вузов Северо-Кавказского региона (Технические науки)» относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность директора НовоЦНИТ относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность директора ЦТиТ относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность начальника отдела (Научно-инновационный комплекс) относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность начальника центра (Научно-инновационный комплекс) относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность начальника сектора (Научно-инновационный комплекс) относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность директора центра информационного, аналитического и программного обеспечения управления университетом относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность директора УПЦ «НАБЛА» относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность начальника отделения (Научно-инновационный комплекс) относится к ПКГ 4 уровня, 4 квалификационному уровню;
- должность директора научно-технической библиотеки университета относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность директора (руководителя) библиотеки, музея относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность начальника Управления программ и проектов относится к ПКГ 4 уровня, 4 квалификационному уровню;
- должность начальника Управления по инновационной работе относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность начальника НОЦ относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность начальника НИР относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;

- должность начальника ПФУ относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность начальника Управления по УВР относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность начальника Управления ФикД относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность начальника Управления по СиИО относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность инженера по охране труда и технике безопасности относится к ПКГ 3 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность инженера по проектно-сметной работе относится к ПКГ 3 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность инженера пожарной охраны относится к ПКГ 3 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность инструктора ППП относится к ПКГ 2 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность слесаря по ремонту автомобилей относится к ПКГ 2 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность калькулятора относится к ПКГ 2 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность ведущего инженера линейных сооружений связи и абонентских устройств относится к ПКГ 3 уровня, 4 квалификационному уровню;
- должность повара-кондитера относится к ПКГ 2 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность резчика на пилах, ножовках и станках относится к ПКГ 1 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность сборщика изделий из древесины относится к ПКГ 2 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность сборщика изделий из стеклопластмассы относится к ПКГ 1 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность ученого секретаря научно-технической библиотеки относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность государственного патентного эксперта относится к ПКГ 3 уровня, 5 квалификационному уровню;
- должность сборщика мебели относится к ПКГ 2 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность сборщика стеклопакетов относится к ПКГ 1 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должности руководителей центров, не относящихся к учебным (учебно-научным, экспериментальным, учебно-производственным), относятся к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню, в том числе должности: заведующей ЦРР «Детский сад № 60», директоров Центра экспортного контроля, Дома ученых и студентов, студгородка;

- должности начальников отделов НТБ, отделов УМУ, начальников самостоятельных отделов университета (филиала) относятся к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должности заведующих учебных лабораторий относятся к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должности оперативных дежурных относятся к ПКГ 1 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность главного врача относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должности начальников научных отделов в составе управлений и учебных (учебно-методических, учебно-экспериментальных) центров относятся к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность директора специальной двухгодичной школы относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность директора колледжа относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность начальника отдела интеллектуальной собственности университета относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность начальника планово-финансового отдела университета относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность начальника аттестационного отдела университета относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность заведующего курсами (МРЦПК) относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность ученого секретаря научно-технической библиотеки относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность государственного эксперта относится к ПКГ 3 уровня, 5 квалификационному уровню;
- должность директора межрегионального учебного центра довузовской профильной подготовки относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность директора центра тестирования относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность директора межвузовского проектного бюро относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность руководителя группы относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность начальника управления мобилизационной подготовки, военного учета и бронирования относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность главного инженера университета относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность директора военного института относится к ПКГ 4 уровня, 6 квалификационному уровню;



- должность заместителя директора военного института, начальника военной части относится к ПКГ 4 уровня, 5 квалификационному уровню;
- должность директора издательства относится к ПКГ 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность главного технолога относится к ПКГ 3 уровня, 5 квалификационному уровню;
- должность технолога относится к ПКГ 3 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность мастера участка относится к ПКГ 2 уровня, 4 квалификационному уровню;
- должность заместителя начальника ФВО относится к ПКГ 4 уровня, 5 квалификационному уровню;
- должность директора департамента относится к ПКГ 4 уровня, 6 квалификационному уровню.

5.2.3. Соответствие наименований должностей и уровней оплаты труда по системе оплаты труда в рамках Единой тарифной сетки и в новой системе оплаты труда, в том числе:

- должности библиотекаря, библиографа 6 разр. ЕТС относятся к ПКГ 3 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должности библиотекаря 2 кат., библиографа 2 кат. 7-8 разр. ЕТС относятся к ПКГ 3 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должности библиотекаря 1 кат., библиографа 1 кат. 9-10 разр. ЕТС относятся к ПКГ 3 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должности ведущего библиотекаря, ведущего библиографа 11 разр. ЕТС относятся к ПКГ 3 уровня, 4 квалификационному уровню;
- должность учебного мастера 6-7 разр. ЕТС относится к ПКГ 3 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность учебного мастера II кат. 8 разр. ЕТС относится к ПКГ 3 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность методиста 8-10 разр. ЕТС относится к ПКГ 3 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность методиста центра 11-14 разр. ЕТС приравнивается к должности методиста центра и относится к ПКГ 3 уровня, 3 квалификационному уровню;
- должность печатника плоской печати 6 разряда относится к ПКГ 2 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность переплетчика 4-5 разряда относится к ПКГ 2 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность переплетчика 6 разряда относится к ПКГ 2 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность брошюровщика 4 разряда относится к ПКГ 2 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность наладчика полиграфического оборудования 4-5 разряда относится к ПКГ 2 уровня, 1 квалификационному уровню.

### 5.3. Сдельная система оплаты труда

Сдельная система оплаты труда может применяться для подразделений, осуществляющих свою деятельность на основе самоокупаемости и самофинансирования.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполненной работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Сдельная расценка утверждается за единицу продукции (вид работы).

К формам заработной платы сдельной системы оплаты труда относятся:

1. Прямая сдельная – оплата труда работников повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации;

2. Сдельно-премиальная – предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производительной деятельности (отсутствие брака, рекламация и т.п.);

3. Сдельно-прогрессивная – предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале (по прогрессивно-нарастающим расценкам), но не свыше двойной сдельной расценки;

4. Косвенно-сдельная – применяется для повышения производительности труда работников, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд их оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными работниками, которых они обслуживают;

5. Аккордная – форма заработной платы, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения. Размер общего заработка по аккордному наряду рассчитывается на основе калькуляции, которая включает перечень работ (операций), подлежащих выполнению, их объем и расценку на каждый вид работ (операций), общую стоимость выполнения всех работ (операций) аккордного задания, общий размер оплаты за выполнение всего задания. Аккордная система оплаты труда может предусматривать премирование за досрочное выполнение аккордного задания. Аккордная система оплаты труда применяется при проведении работ по ликвидации аварий, ремонту машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заданий. Аккордную систему оплаты труда можно установить как для одного работника, так и для коллектива. В том числе работнику можно установить фиксированное вознаграждение за всю выполненную работу или за каждый промежуточный этап аккордной работы отдельно. При аккордной системе за-

работная плата не может быть меньше МРОТ при условии, что работник выполнил трудовые нормы.

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться университетом на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г., объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

Положение об оплате труда работников университета, принятое Ученым советом от «3» октября 2008 г. с изменениями и дополнениями к нему, принятыми ученым советом университета от 29.10.2008 г. протокол № 5, от 26.11.2008 г. протокол № 7, от 24.12.2008 г. протокол № 8, от 04.02.2009 г. протокол № 9, от 25.03.2009 г. протокол № 12, от 17.06.2009 г. протокол № 16, от 29.04.2009 г. протокол № 14, от 01.07.2009 г. протокол № 17, от 29.10.2010 г. протокол № 1, от 25.01.2012 г. протокол №6, от 30.01.2012 г. протокол №5, от 30.01.2013 г. протокол №5, от 26.06.2013 г. протокол №12, от 25.09.2013 г. протокол №1, от 02.12.2014 г. протокол №3, от 25.12.2013 г. протокол №5, от 14.01.2014 г. протокол №6, от 26.02.2014 г. протокол №9, от 28.05.2014 г. протокол №12, от 23.06.2014 г. протокол №13, от 29.10.2014 г. протокол №2, от 25.03.2015 протокол №8 утрачивает законную силу с момента утверждения приказом ректора настоящего Положения.

## Приложение 1

### Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессионально-квалификационным группам

<b>ПКГ</b>	<b>Критерии отнесения к ПКГ</b>
1	Профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования
2	Профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования
3	Должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования
4	Отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования

## Приложение 2

**Оклады согласно профессионально-квалификационным группам (ПКГ) и уровням (применяются для всех категорий работников кроме должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников)**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент	Должностной оклад*	
<b>Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>				
1	5970	1,010	5970	
2			6030	
<b>Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>				
1	6050		6050	
2			1,005	6080
3			1,010	6111
4			1,015	6141
5			1,025	6201
<b>Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>				
1	6200		6200	
2			1,010	6262
3			1,020	6324
4			1,030	6386
5			1,040	6448
<b>Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>				
1	6600		6600	
2			1,040	6864
3			1,120	7392
4			1,160	7656
5			1,300	8580
6			1,500	9900

\* Размеры должностных окладов устанавливаются с учетом округления до целого рубля.

Приложение 3

**Профессионально-квалификационная группа четвертого уровня**

Таблица 1

Оклады профессорско-преподавательского состава

№	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4	5
<b>Первый квалификационный уровень</b>		<b>10 000</b>		
1	Ассистент, преподаватель без предъявления к стажу работы			10 000
2	Ассистент, преподаватель, имеющие ученую степень кандидата наук		1,30	13 000
3	Ассистент, преподаватель, имеющие ученую степень доктора наук		1,70	17 000
<b>Второй квалификационный уровень</b>		<b>10 000</b>		
4	Старший преподаватель		1,10	11 000
5	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук		1,40	14 000
6	Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук		1,80	18 000
<b>Третий квалификационный уровень</b>		<b>10 000</b>		
7	Доцент		1,40	14 000
8	Доцент, имеющий степень кандидата наук		1,70	17 000
9	Доцент, имеющий степень кандидата наук и ученое звание "доцент"		1,75	17 500
10	Доцент, имеющий степень кандидата наук и ученое звание "профессор"		1,80	18 000
11	Доцент, имеющий степень доктора наук		2,10	21 000
12	Доцент, имеющий степень доктора наук и ученое звание "доцент"		2,15	21 500
13	Доцент, имеющий степень доктора наук и ученое звание "профессор"		2,20	22 000
<b>Четвертый квалификационный уровень</b>		<b>10 000</b>		
14	Профессор		1,50	15 000
15	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук		1,80	18 000
16	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"		1,85	18 500
17	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"		1,90	19 000
18	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук		2,20	22 000
19	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"		2,25	22 500
20	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"		2,30	23 000

Продолжение табл.1

1	2	3	4	5
<i>Пятый квалификационный уровень</i>		<b>10 000</b>		
21	Заведующий кафедрой		<b>1,80</b>	<b>18 000</b>
22	Заведующий кафедрой, имеющий степень кандидата наук		<b>2,10</b>	<b>21 000</b>
23	Заведующий кафедрой, имеющий степень кандидата наук и ученое звание "доцент"		<b>2,15</b>	<b>21 500</b>
24	Заведующий кафедрой, имеющий степень кандидата наук и ученое звание "профессор"		<b>2,20</b>	<b>22 000</b>
25	Заведующий кафедрой, имеющий степень доктора наук		<b>2,50</b>	<b>25 000</b>
26	Заведующий кафедрой, имеющий степень доктор наук и ученое звание "доцент"		<b>2,55</b>	<b>25 500</b>
27	Заведующий кафедрой, имеющий степень доктор наук и ученое звание "профессор"		<b>2,60</b>	<b>26 000</b>
<i>Шестой квалификационный уровень</i>		<b>10 000</b>		
28	Декан, имеющий ученую степень кандидата наук		<b>2,45</b>	<b>24 500</b>
29	Декан, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"		<b>2,50</b>	<b>25 000</b>
30	Декан, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"		<b>2,55</b>	<b>25 500</b>
31	Декан, имеющий ученую степень доктора наук		<b>2,85</b>	<b>28 500</b>
32	Декан, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"		<b>2,95</b>	<b>29 500</b>
33	Декан, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"		<b>3,00</b>	<b>30 000</b>

Таблица 2

## Оклады научных работников

№	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4	5
<b>Первый квалификационный уровень</b>		<b>10 000</b>		
1	Младший научный сотрудник с высшим образованием без предъявления к стажу работы			10 000
2	Научный сотрудник с высшим образованием и стажем не менее 2-х лет		1,05	10 500
3	Младший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		1,30	13 000
4	Научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		1,35	13 500
<b>Второй квалификационный уровень</b>		<b>10 000</b>		
5	Старший научный сотрудник		1,10	11 000
6	Старший научный сотрудник, имеющий ученое звание		1,15	11 500
7	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		1,30	14 000
8	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание		1,35	14 500
9	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук		1,80	18 000
10	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание		1,85	18 500
<b>Третий квалификационный уровень</b>		<b>10 000</b>		
11	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		1,50	15 000
12	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент		1,55	15 500
13	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание профессор		1,60	16 000
14	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук		1,90	19 000
15	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание доцент		1,95	19 500
16	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессор		2,0	20 000
<b>Четвертый квалификационный уровень</b>		<b>10 000</b>		
17	Главный научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук		2,05	20 500
18	Главный научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессор		2,10	21 000



Приложение 4

**Виды  
стимулирующих выплат и критерии их установления**

№ п/п	Виды выплат	Критерии
1	Стимулирующие выплаты, предусмотренные системами оплаты труда работников учреждений	<p>1. <i>Работникам, награжденным почетными званиями «Заслуженный деятель науки РФ» - 2000 рублей</i>  <i>«Заслуженный деятель науки и техники РФ (СССР)» - 2000 рублей</i>  <i>«Заслуженный работник физической культуры РФ» - 2000 рублей</i>  <i>«Заслуженный работник высшей школы РФ» - 2000 рублей</i>  <i>«Заслуженный работник культуры РФ» - 2000 рублей</i>  <i>«Заслуженный тренер России» - 2000 рублей</i>  <i>Лауреат Государственной премии, лауреат премии Правительства-- 2000 рублей</i>  <i>«Мастер спорта России международного класса» - 2000 рублей</i>  <i>«Почетный работник высшего профессионального образования РФ» - 1500рублей</i>  <i>«За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 1000рублей</i>  <i>«Отличник физической культуры» - 500 рублей</i>  <i>Выплаты производятся по основному месту работы и устанавливаются пропорционально занимаемой ставке.</i>  <i>При наличии двух и более почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.</i></p> <p>2. За интенсивность работы при исполнении обязанностей заместителя декана – 5000 руб.</p> <p>3. За интенсивность работы при исполнении обязанностей ученого секретаря Совета факультета– 1000 руб.</p> <p>4. За интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или дополнительного объема работы, не связанной с основными обязанностями работника</p> <p>5. За выполнение важных и особо важных работ</p> <p>6. За высокий уровень исполнительской дисциплины</p> <p>7. За сложность и напряженность работы</p> <p>8. За высокий профессионализм и качество выполняемой работы</p>

	9. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета
	10. За высокую интенсивность труда
	11. За досрочное и качественное выполнение порученного объема работ
	12. За успешное выполнение плановых показателей уставной образовательной деятельности университета
	13. По результатам окончания учебного года
	14. По результатам окончания календарного года
	15. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета
	16. За качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса
	17. За качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности университета
	18. За особые заслуги работника в области образования, науки, культуры, здравоохранения, физкультуры и спорта
	19. За особые заслуги работника перед университетом
	20. За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании
	21. За внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе
	22. За ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ
	23. За достижения учащимися, студентами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом
	24. За стабильность и повышение качества обучения
	25. За подготовку призеров олимпиад, конкурсов
	26. За использование здоровьесберегающих технологий
	27. За участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях)
	28. За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета

	29. За рациональное использование ресурсов (материально-технических, трудовых, коммунальных и т.д.)
	30. За достижение высоких результатов в воспитательной работе
	31. За работу и представительство системы образования в составе общественных организаций, различных государственных органах и ведомствах
	32. За разработку учебных и научно-методических материалов, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности
	33. Премии за достижение высоких результатов в труде
	34. За подготовку, написание и издание учебников, учебных и методических пособий, монографий, т.е. личные достижения в учебной, методической и научной работе
	35. За высокие показатели в подготовке научных кадров через аспирантуру и докторантуру
	36. По результатам завершенного мероприятия, поручения, приказа, периода
	37. За качественное и результативное выполнение оперативных заданий, поручений руководителя
	38. За плодотворную работу диссертационного совета, комиссий ученого совета или приемной комиссии
	39. За оснащение, ремонт, установку силами сотрудников структурного подразделения лабораторного или хозяйственного оборудования
	40. За организацию досуга, проведение в университете праздников, вечеров отдыха и др. массовых мероприятий
	41. За четкую организацию и проведение оздоровительной компании
	42. За организацию и проведение научных симпозиумов, съездов, конференций, семинаров и др. виды научной деятельности
	43. За работу по защите интеллектуальной собственности ЮРГПУ(НПИ) (изобретения, промышленные образцы, товарные знаки и др.)
	44. За высокое качество организации и проведения тестирования, олимпиад, ранних вступительных экзаменов, занятий на подготовительных курсах
	45. За участие в проведении научно-исследовательских работ в рамках межвузовских комплексных программ
	46. За активное участие и содействие в выполнении

	хоздоговорных и госбюджетных НИР и др.
	47. За организационно-методическую работу
	48. За эффективное руководство коллективом по решению поставленных задач
	49. За модернизацию эксплуатируемых систем, повышение их качества и надежности, освоение и внедрение новых подходов и технологий
	50. За работу с информацией, представляющей служебную или коммерческую тайну
	51. За активную организационную работу по проведению агитационных и организационных мероприятий по набору абитуриентов и слушателей дополнительного образования
	52. Единовременная поощрительная надбавка(выплата) в связи с юбилейными датами (50-летием,60-летием со дня рождения и др.) выходом на пенсию
	53. За интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов
	54. За работу по совершенствованию системы менеджмента качества
	55. За высокие достижения в области качества образовательной, научной, инновационной и т.д. деятельности
	56. За участие в выполнении фундаментальных исследований
	57. За участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ
	58. За публикации научных и (или) научно-технических результатов в открытой печати
	59. За издание монографии; участие в международном научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории Российской Федерации)
	60. За экспонаты, представленные на международных и российских выставках
	61. За научное руководство аспирантами, соискателями и студентами по выполнению НИРС, дипломных работ и проектов
	62. За инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности
	63. За участие в рецензировании научных трудов и результатов научной и научно-технической деятельно-

		сти
		64. За повышение научной квалификации, участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.
		65. За выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, распоряжений по НИР, тематических планов научно-исследовательских работ учреждения в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества
		66. За отсутствие рекламаций заказчика по результатам выполнения НИР, соблюдение стандартов и технических условий
		67. За высокие достижения и результаты деятельности, отмеченные благодарностями и почетными грамотами всероссийского и регионального уровня
		68. За соблюдение сроков и качества выполнения НИР
		69. За наличие положительных отзывов о результатах НИР и благодарственных писем от заказчиков работ
		70. За энергосбережение и повышение энергетической эффективности
		71. За успешную защиту и присуждение ученой степени*
		72. За участие в выполнении прикладных исследований
		73. За своевременную защиту диссертации на соискание ученой степени доктора (кандидата) наук
		74. За работу по подготовке научных статей для публикации в мировых научных журналах на английском языке
		75. За работу по подготовке научных статей для публикации в научных изданиях, входящих в международные системы цитирования
		76. За интенсивность труда при подготовке аспирантов
		77. За работу по подготовке заявок для участия в научных конкурсах
		78. За интенсивность труда по созданию результатов интеллектуальной деятельности, соответствующих требованиям для государственной регистрации и (или) правовой охраны в Российской Федерации

		79. За научное руководство студентами по выполнению НИР
		80. За интенсивность труда при подготовке докторантов
		81. За создание (использование университетом) служебных объектов интеллектуальной собственности.

\* Размер рассчитывается за период с даты принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома, наступившей после 1 сентября 2013 года и до дня установления оклада с учетом наличия ученой степени, исходя из размеров доплат, установленных правительством РФ за ученые степени кандидата наук и доктора наук, пропорционально отработанному времени.