Ректор

торгпу(нпи)

- В.Г.Передерий

Мири 2018 г

Председатель Первичный профсоюзной организации работников ЮРГПУ(НПИ)

имени М.И. Платова

Е.А.Лазарева

2018 г

Дополнительное соглашение № 2

к коллективному договору

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЮЖНО-РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (НПИ) ИМЕНИ М.И. ПЛАТОВА» на 2015-2018 гг.

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный

Nº 07 15 98 20

Заместитель министра –

начальник управления по труду

Министерство труда и социального развития

KALLEHTOL HO MOCK

Г.В. Павлятенко

4.05.2018 ам. начальника управл

по труду

г. Новочеркасск, 2018 г

И. Н. ГЛАЗКОВ

#### Дополнительное соглашение № 2

#### к коллективному договору

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова» в лице ректора Передерия Владимира Григорьевича, с одной стороны, и работники, представляемые первичной профсоюзной организацией работников ЮРГПУ(НПИ) имени М.И.Платова, в лице ее представителя – председателя первичной профсоюзной организации ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова Лазаревой Елены Александровны, именуемой в дальнейшем «профсоюзный комитет», в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

- 1. В связи с истечением 04.04.2018 г. срока действия Коллективного договора от 03.04.2015 г. № 1504/15-1343 Стороны согласились продлить его действие на срок 3 года.
- 2. Внести в Коллективный договор ЮРГПУ(НПИ) изменение, на основании приказа Минобрнауки России № 542 от 11 мая 2016 г. вместо «федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Южно-Российский профессионального образования государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова» читать по тексту «федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова», вместо «ФГБОУ ВПО ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова» читать «ФГБОУ ВО «ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова».
- 3. Внести в Приложение № 1 «Положение об оплате труда» Коллективного договора и читать его в соответствии с Приложением № 1 к данному Дополнительному соглашению.
- 4. Внести в Коллективный договор изменения в связи с реорганизацией структурных подразделений ЮРГПУ(НПИ):
  - вместо «Багаевский филиал ЮРГПУ(НПИ) им. М.И. Платова» читать по тексту «СОК «Дон»;
  - вместо «ДУиС» читать по тексту «КОЦ «ДУиС»;
  - в п. 4.8. вместо слов: «в отношении пользования дошкольными образовательными учреждениями» читать: «в отношении пользования структурными подразделениями, оказывающими услуги по развивающему досугу»;
  - в п. 5.5. абзац «—осуществлять выплату заработной платы работникам два раза в месяц по выбору работника: безналично на банковские карты, наличными через кассу университета: аванс —22 числа каждого месяца, окончательный расчёт 7 числа следующего месяца, заработную плату работающим по совместительству одновременно с выдачей заработной платы штатным работникам;» читать в следующей редакции: «—осуществлять выплату заработной платы работникам два раза в месяц по выбору работника:



безналично - на банковские карты, наличными — через кассу университет заработная плата за первую половину месяца —22 числа каждого месяц заработная плата за вторую половину месяца - 7 числа следующего месяц заработную плату работающим по совместительству — одновременно выдачей заработной платы штатным работникам;»

- в п. 5.6. исключить абзац: «- переработка рабочего времени воспитателе помощников воспитателей, младших воспитателей в ЦРР Детский сад № 6 вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работ осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времен установленного графиками работ, является сверхурочной работо Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойно размере».
- в п. 7.4. исключить абзацы: «воспитателям Центра развития ребенка детски сад № 60 ЮРГПУ(НПИ), работающим полный рабочий день с лицам имеющими отклонения в физическом развитии 56 календарных дней;
- работникам Центра развития ребенка детский сад № 60 ЮРГПУ(НПИ заведующей, заместителям заведующего, музыкальным руководителя инструкторам по физкультуре, воспитателям, педагогам-психолога предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня»;
- исключить пункт 9.10. Пункты 9.11, 9.12, 9.13, 9.14, 9.15 счита соответственно пунктами 9.10, 9.11, 9.12, 9.13, 9.14.
- 5. Внести в Коллективный договор изменения: в п.1.1 вместо «Отраслевы соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерст образования и науки Российской Федерации, на 2015 2017 годы" (ут Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования науки РФ 22.12.2014)» читать «Отраслевым соглашением по организация находящимся в ведении Министерства образования и науки Российско Федерации, на 2018 2020 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзс работников народного образования и науки РФ 06.12.2017)»
- 6. Внести в Коллективный договор изменение, изложив пункт 3.1 в следующе редакции: «Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, ч трудовые отношения Работодателя с работниками при поступлении их работу устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Р «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 Уставом ЮРГПУ(НПИ), настоящим Коллективным договором и иным нормативно-правовыми документами и регулируются трудовым договоро Изменение условий трудового договора оформляется дополнительнь соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора».
- 7. Внести в Коллективный договор изменение: в п. 3.4 вместо «Правилам внутреннего распорядка ЮРГПУ(НПИ)» читать «Правилами внутренне трудового распорядка ЮРГПУ(НПИ)»
- Внести в Коллективный договор изменения: в связи с реорганизациструктурных подразделений ЮРГПУ(НПИ) и изменениями законодательстве РФ п. 3.7 изложить в следующей редакции: «Заключения



- трудового договора с научными и педагогическими работниками предшествует конкурсный отбор претендентов, порядок и условия которого определены в Положении о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (Приказ Минобрнауки РФ от 23.07.2015 г. № 749) и Порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников (Приказ Минобрнауки РФ от 02.09.2015 г. №937)».
- 9. Внести в Коллективный договор изменение: в п. 5.4. вместо «в связи с недокомплектом работающих» читать «в связи с наличием вакантных должностей».
- 10.Внести в Коллективный договор изменение, изложив пункт 9.3 в следующей редакции: «Работодатель обязуется согласовывать с Профкомом планы или другие аналогичные документы, определяющие направления использования средств Федерального бюджета и средств приносящей доход деятельности университета в части, касающейся социальной сферы».
- 11.Внести в Коллективный договор изменение в связи с кадровыми изменениями в структуре ЮРГПУ(НПИ) в п. 9.5. вместо слов: «является проректор по административно-хозяйственной работе» читать: «является должностное лицо, уполномоченное приказом ректора».
- 12.В связи с изменениями в законодательстве РФ в п. 9.9. вместо «сметы» читать «планы».
- 13.Внести в Коллективный договор изменение в связи с кадровыми изменениями в структуре ЮРГПУ(НПИ) и на основании приказа Ректора от 05.04.2018 г № 1-135 п. 11.7 вместо

«Комиссия по регулированию социально-	грудовых отношений
/ Горбатенко Н.И./	/Лазарева Е.А /
/Гринцевич И.В./	/Клушин В.А. /
/ Ефимов А.В./	/Кирсанов М.В./
/Громовенко Н.П./	/ Нефедов В.В. /
/ Зайцев Р.Г./	/ Шматова Е.С./
/ Овчинников П.В./	/ Полякова Ю.А./»
/ Иванченко Г.Г./	
Читать:  «Комиссия по регулированию социально/ Журченко Е.Б.//Разоренов Ю.И.// Гринцевич И.В.//Громовенко Н.П.// Игнатьева А.П.// Иванченко Г.Г.// Кудряшов И.Б./	грудовых отношений/Лазарева Е.А //Клушин В.А. //Дериглазов В.С.// Нефедов В.В. // Шматова Е.С.// Полякова Ю.А./

14.В приложении 2 абзац первый читать вместо: «Настоящие Правила разработаны на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона РФ "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ и Устава ФГБОУ ВО «ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова» (далее по тексту – ЮРГПУ(НПИ)»

DYNATION OF SORRES

15. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 12.04.2018 г является неотъемлемой частью Коллективного договора федеральног государственного бюджетного образовательного учреждения высшег образования «Южно-Российский государственный политехнически университет (НПИ) имени М.И.Платова» на 2015-2018 гг.

Ректор

ЮРГПУ(НПИ)

ередерь В.Г.Передерий

12 desperes 2018 r.

Председатель первичной профсоюзной организации работников ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова

Слари Е.А.Лазарева

12 /апрене 2018 г.

#### МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

## положение

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

#### ПРИНЯТО

Ученым советом ЮРГТУ (НПИ) Протокол № От «З» октября 2008 г.

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 02.12.2013 г. протокол №3 От 25.12.2013 г. протокол №5

# В редакции решений Ученого совета университета

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 23.12.2015г. протокол №2
От 30.06.2016г. протокол №12
От 28.09.2016г. протокол №1
От 21.12.2016г. протокол №1
От 31.05.2017г. протокол №11
От 31.08.2017г. протокол №13
От 25.10.2017г. протокол №2
От 28.02.2018г. протокол №6
От 28.03.2018г. протокол №6



#### общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО ЮРГПУ ПИ (далее Положение), разработано на основе постановления Правительства эссийской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты уда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государвенных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых закоом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в астоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате руда работников федеральных государственных учреждений», а также в соответтвии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российкой Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ распоряжениями Правительства РФ т 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффекмвности образования и науки», от 26.11.2012 № 2190 «Об утверждении Прораммы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» и иными нормативными правыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и ехонодательно принятыми изменениями к ним, а также положениями Трудового водекса Российской Федерации.
- 1.2. Настоящее Положение регламентирует условия и порядок оплаты работников ФГБОУ ВО 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, установлеразмеров 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 вызаты работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего зремени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть же минимального размера оплаты труда, установленного действующим зако-зодательством.
- 1.5. Система оплаты труда в университете устанавливается в соответстс настоящим Положением, другими локальными нормативными актами, тинимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трутреого права. Положение об оплате труда работников является приложением к модлективному договору.

- 1.6. Положение принимается ученым советом университета, согласовывается с профсоюзным комитетом работников университета и утверждается приказом ректора. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.
- 1.7. Институты (филиалы), филиалы, подразделения, действующие по доверенности, самостоятельно:
- 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. и требований к минимальному размеру оплаты труда, установленному действующим законодательством;
- разрабатывают положения об оплате труда работников подразделений, не противоречащие Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет (Новочеркасский политехнический институт)», принятому ученым советом ФГБОУ ВО ЮРГПУ(НПИ).

Положения об оплате труда работников институтов (филиалов) рассматриваются их учеными советами, согласовываются с профсоюзными комитетами работников институтов (филиалов), принимаются ученым советом университета и утверждаются ректором.

Положения об оплате труда работников филиалов и подразделений, действующих по доверенности, рассматриваются на собраниях коллективов, принимаются ученым советом университета, согласовываются с профсоюзным комитетом работников университета и утверждаются ректором.

#### 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

#### 2.1. Основные условия оплаты труда

- 2.1.1. Система оплаты труда работников университета формируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета, состоит из: гарантированной части заработной платы, включающей оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, надбавки и доплаты, не зависящие от эффективности работы (постоянная часть заработной платы), а также переменной (стимулирующей) части надбавки и доплаты, устанавливаемые за показатели эффективности работы.
- 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 фивансовый год за счет:
- субсидий из федерального бюджета на выполнение государственного задания;
- доходов, получаемых от приносящей доход деятельности, в том числе **доход**ов от участия университета в уставном (складочном) капитале других **хорид**ических лиц, включая малые инновационные предприятия;
- добровольных имущественных целевых взносов и пожертвований юридических и физических лиц, в том числе иностранных;
- иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, уставом Университета.
- 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 вругих мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.
- 2.1.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливажотся ректором университета по соответствующим ПКГ и уровням с учетом пребований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.
- 2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы станавливаются ректором университета по квалификационным уровням ПКГ основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, профессиональной подготовке и уровню квалификации, профессиональной профессиональной профессиональной размера оклада по соответствующей пКГ на величину минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину проветствующего коэффициента по соответствующему квалификационному уровности.
- 2.1.7. Отнесение работников университета к профессиональнозалификационным группам осуществляется в соответствии с критериями, усзвовленными приказом Минздравсоцразвития от 6 августа 2007 г. № 525. Критерии отнесения профессий рабочих и служащих к профессиональнозалификационным группам приведены в приложении 1 к настоящему Поло-
- 2.1.8. Ректор университета на основе расчетов и в пределах средств, пресмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает разповышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ соответствующих квалификационных уровней. Размер оклада (должностоклада) устанавливается с учетом округления до величины (приложение
- 2.1.9. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения

телений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и професрабочих 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 работниками 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 установжен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и жиности 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 пределенный период времени.

#### 💴 Порядок и условия оплаты труда отдельных категорий работников

- 2.2.1. Минимальные размеры окладов работников профессорскоодавательского состава, административно-хозяйственного и учебномогательного персонала, руководителей структурных подразделений устельного на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиоквалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцтия России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая г. № 11725).
- Минимальные размеры окладов работников подразделений университета вограслевых должностей устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденприказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверпрофессиональных квалификационных групп общеотраслевых должноруководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте 18 июня 2008 г. № 11858).
- 2.2.3. Минимальные размеры окладов работников сферы научных исслеий и разработок университета устанавливаются на основе отнесения замых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным
  приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля
  № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
  выверситей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистыным в Минюсте России от 18 июля 2008 г. № 12001).
- 2.2.4. Минимальные размеры окладов рабочих университета устанавлина основе отнесения профессий к профессиональным квалификационтруппам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая
  248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
  труппам, утверждении профессиональных квалификационных группам, утверждении профессиональных группам, утверждени профессиональных группам,
- Размер минимального должностного оклада работников университета опрев соответствии с таблицей, являющейся приложением 2 к настоящему стаблицей.

# **Условия оплаты труда ректора, научного руководителя университета,** проректоров и главного бухгалтера

2.3.1. Заработная плата ректора, научного руководителя университета, торов и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат сационного и стимулирующего характера.

- 2.3.2. Должностной оклад ректора, определяемый трудовым договором, устанавливается Учредителем.
- 2.3.3. Должностные оклады научного руководителя университета, проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10-30 проректора ниже должностных окладов ректора.
- 2.3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректонаучного руководителя университета, проректоров и главного бухгалтера в троцентах 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, научному руководителю университета, и главному бухгалтеру университета стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным для работников университета, при условии качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными проректорам, главному бухгалтеру.
- 2.3.7. Премирование ректора университета устанавливается Учредителем результатов деятельности университета в соответствии с целевыми токазателями эффективности работы университета из бюджетных средств.
- 2.3.8. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты тегодно устанавливаются Учредителем в дополнительном соглашении к трудоговору 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 вовышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован выплатых бюджетных учреждениях» (зарегистрирован следующие выплаты компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/ или особыми условиями труда;
- за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- тоцентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную
- жилата за совмещение профессий (должностей);
- воплата за расширение зон обслуживания;

- тельната за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно тельноствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым тельнором;
- за работу в ночное время;
- вышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за шенная оплата сверхурочной работы;
- этлата за работу с лицами, имеющими отклонения в физическом развитии от 20%.

Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджет-учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсаци-характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о по-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 опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, веленном законодательством Российской Федерации.

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

- 3.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государтайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательном Российской Федерации.
- 3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается рапри совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым досучетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику справания зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом и (или) объема дополнительной работы.
- 3.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей сторо отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной договором, устанавливается работнику в случае увеличения установему объема работы или возложения на него обязанностей временно отрошего работника без освобождения от работы, определенной трудовым Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется шению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом тельной работы.

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

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

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется пуделения оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количерабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устазаенной работнику продолжительности рабочей недели.

3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни произвоработникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие празднич-

Размер доплаты составляет:

- тенее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при раполный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день прошеродилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее жительной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа произшельсь сверх месячной нормы рабочего времени;
- менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должното оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий преддничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в решере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада производилась сверх нормы рабочего времени.
- 3.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа не менее полуторного размера, за последующие часы двойного размера оклада (должностного оклада) за час работы работника в соответствии со 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- 4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в универсивответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в феных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоция России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об учреждении перечня видов стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и нения о порядке установления выплат стимулирующего характера» (заточрован в Минюсте России от 1 февраля 2008г. №11080), устанавливатедующие виды выплаты:
  - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - премиальные выплаты по итогам работы.
  - 42. Стимулирующие выплаты дифференцируются:
  - по характеру выплат на надбавки и доплаты, входящие в постоянную и всенную части заработной платы;

-по длительности выплат на надбавки и доплаты, носящие разовый и дли-

Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с перечнем покамотивации работников за интенсивность и высокие результаты работ, высокие результаты работ, прило-№ 4).

- 4.3. Размеры выплат устанавливаются в процентном отношении к окластавкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абтых размерах.
- 4.4 Выплаты стимулирующего характера производятся по решению рекниверситета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работых вуза, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход также средством университетом на оплату труда работников:
- проректорам, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным ра-
- руководителям структурных подразделений университета, деканам, специалистам и иным работникам, подчиненным проректорам по проректоров по направлению;
  - заведующим кафедрами по представлению деканов;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях универ-
- Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размер выплаты стимулирующего характера по итогам веограничен.
  - Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификаци-
- Стимулирующие выплаты могут выплачиваться за счет экономии труда по вакантным ставкам (вакантным должностям временно работников, если за ними не сохраняется заработная плата и
  - При переходе работника с должности на должность или с одного выплаты стимулирующего характера подлежат пере-
- При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования или примень доходов по независящим от университета причинам ректор уменьшить, приостановить выплату стимулирующих надбавок, приостановить выплату стимулирующих надбавок, приостановании решения ученого совета, кроме обязательных

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

5.1.1. Штатное расписание формируется на основе таблицы соответствия жижностей работников профессионально-квалификационным группам и уровприведенным в приложении 3 к данному Положению.

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

- 5.1.2. Численный состав работников университета должен быть достаточдля гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
  - 5.1.3. В университете предусматриваются должности:
- научно-педагогических работников: педагогических (профессорскопреподавательский состав (по программам высшего и дополнительного пропресионального образования) и научных сотрудников;
- инженерно-технического (в т.ч. основного), административношейственного (в т.ч. основного), учебно-вспомогательного, административношевленческого, прочего обслуживающего персонала (в т.ч. основного);
- педагогического состава (по программам дошкольного и среднего образования).
- 5.1.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем стурным подразделениям университета: институтам (филиалам), филиалам, отделам, кафедрам, лабораториям, управлениям, отделам, библиотеке и в соответствии с уставом университета.
- 5.1.5. Изменения к штатному расписанию на текущий год утверждаются ром, основанием служат служебные записки руководителей подразделеположительной резолюцией ректора (проректора).
- 5.1.6. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава мируется в соответствии со структурой университета в зависимости от гоучебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установправительством Российской Федерации соотношения численности распиская, приходящихся на одного преподавателя, корректируется в течечебного года и утверждается ректором на текущий учебный год не поздсентября.
- 5.1.7. Замещение должностей научно-педагогического персонала в униментете производится на основании Положения о порядке замещения должтей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Росмеской Федерации, утвержденного приказом Министерства образования РФ от воября 2002 г. № 4114, зарегистрированного в Минюсте РФ 27 декабря 2002 № 4084.
- 5.1.8. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего давателя, преподавателя, ассистента, начальника факультета, его заместиначальника кафедры, его заместителей, начальника цикла-старшего презвателя.

- 5.1.9. К категории научных сотрудников относятся должности младшего сотрудника, научного сотрудника, старшего научного сотрудника, венаучного сотрудника, главного научного сотрудника.
- 5.1.10. Размер оклада для профессорско-преподавательского состава и наработников устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоя-Положению.
- 5.1.11. Работник, имеющий внутреннее совместительство в должности, не выстраниейся к научно-педагогическому персоналу в период командирования в период командирования освовному месту работы обязан оформить отпуск без сохранения заработной по совмещаемой должности.
- 5.1.12. Работнику, имеющему внутреннее совместительство по должноотносящейся к научно-педагогическому персоналу в период командировки условии выполнения им индивидуального плана заработная плата по сотительству выплачивается в полном размере.

При длительном отсутствии преподавателя (отпуск, командировка) завеший кафедрой обязан обеспечить замену отсутствующего преподавателя с
жазующим проведением занятий в рамках индивидуального учебного плана.

выполнении данных условий заработная плата выплачивается в полном

- 5.1.13. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются универсамостоятельно. В ставки почасовой оплаты включена оплата за от-
- 5.1.14. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, сошие в штате университета, могут выполнять педагогическую работу на успочасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не затся совместительством.
- 5.1.15. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих вослужбу по контракту на военных кафедрах, факультете военного обучевучебно-военном центре университета, осуществляется в соответствии с денной штатной численностью в размерах и порядке, установленных зательством Российской Федерации, приказами Минобороны и иными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольвоеннослужащих.
- 5.1.16. Оплата труда офицеров запаса, занимающих преподавательские выности, производится согласно уровням ПКГ должностей ППС.
- 5.1.17. Штатное расписание научного, научно-технического и научномогательного персонала утверждается ректором университета на каленми год в зависимости от потребности количества единиц персонала для минения научных программ и тем, а также наличия финансирования из гостехных, внебюджетных средств и целевых поступлений.
- 5.1.18. Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы в ерситете выполняются профессорско-преподавательским составом, учебспомогательным персоналом, инженерно-техническими работниками и вентами как по внутреннему, так и по внешнему совместительству на оснозаявления с указанием перечня работ и сроков их выполнения в соответ-

- с индивидуальным договором между исполнителем и проректором по МД. Сопровождение и выполнение организационно-технических работ по живанию и содействию выполнения научных проектов, договоров, контов, грантов, а также ведомственных целевых программ, осуществляется тниками университета.
- 5.1.19. Выплата заработной платы совместителям производится за выполную работу поэтапно в соответствии с календарным планом после сдачи в акта о закрытии этапа научно-исследовательской, опытно-трукторской работы. Руководитель имеет право производить доплату истителям в пределах выделенного по теме фонда заработной платы. Необхотость доплат объясняется неравномерным поступлением средств и обязаным использованием их в строго ограниченный срок. Руководители тем неответственность за научный уровень НИР и ОКР, соблюдение финансовой проведении.
- 5.1.20. В целях соблюдения требований бюджетного и налогового заководательства РФ резерв для начисления отпускных из средств, направляемых выплату надбавок по проектам, договорам, контрактам, грантам и из иных выплату источников, а также по ведомственным целевым программам в ВОРГПУ(НПИ) не создается.
- 5.1.21. Надбавки из этих источников выплачиваются с включением в них стедств, предназначенных на оплату отпускных.
- 5.1.22. При уходе в очередной отпуск и расчете отпускных учитывается, часть отпускных, связанных с указанными выше надбавками была выплавместе с надбавками.

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

- 5.2.1. Оплата труда работников университета, проработавших в должноректора не менее 10 лет, осуществляется в соответствии с Положением о тусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Фезерации Федерального подчинения, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.06.1996 г. № 695.
- 5.2.2. Оплата труда работников университета, должности которых не ответь ни к одной из ПКГ согласно приказу Минздравсоцразвития России от 5 2008 г. № 217 «Об утверждении профессиональных квалификационных пл должностей работников высшего и дополнительного профессионального тразования» осуществляется путем дополнительного отнесения их должностей к определенной ПКГ и квалификационному уровню, и установления соответствующего должностного оклада.
- 5.2.3. Должностной оклад таких работников устанавливается согласно шиным тарифно-квалификационным справочникам работ и профессий рабоквалификационному справочнику должностей руководителей, шециалистов и служащих в размере, соответствующем ПКГ и квалификацион-

уровню для аналогичных должностей, содержащихся в этих группах и вынях согласно нормативным актам Минздравсоцразвития России. При этом:

- для заместителя руководителя структурного подразделения размер жностного оклада устанавливается на 2-10% ниже оклада по должности сотетвующего руководителя, конкретный размер устанавливается ректором;
- должности главного энергетика, главного механика относятся к ПКГ 4 товыя, 1 квалификационному уровню;
- должности главного инженера и др. главных специалистов в обособленструктурных подразделениях (если это предусмотрено действующим закотельством) и филиалах относятся к ПКГ 3 уровня, 5 квалификационному
- должность главного бухгалтера структурных подразделений, включая относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность заместителя главного бухгалтера структурных подразделевилючая филиалы относится к ПКГ 3 уровня, 4 квалификационному уров-
- должность начальника учебно-методического управления относится к 4 уровня, 3 квалификационному уровню;
- -должность заведующего прачечной относится к ПКГ 2 уровня, 2 квалишионному уровню;
- должность оператора электронного набора и верстки(6-7 р.) относится к уровня, 2 квалификационному уровню;
  - должность начальника отдела (в торговле) относится к ПКГ 2 уровня, 3 шерикационному уровню;
  - должность архитектора МПБ относится к ПКГ 3 уровня, 3 квалификавому уровню;
  - должность ведущего эксперта относится к ПКГ 3 уровня, 4 квалифика-
- должность начальника административно-хозяйственного управления тех к ПКГ 4 уровня, 4 квалификационному уровню;
  - должность начальника управления по капитальному строительству отк ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность начальника службы пожарной безопасности относится к ровня, 1 квалификационному уровню;
- должность начальника ремонтно-строительного участка относится к ровня, 1 квалификационному уровню;
- должность начальника транспортного участка относится к ПКГ 4 уров-
  - должность начальника службы экспортного контроля относится к ПКГ 4 квалификационному уровню;
    - должность начальника службы ГО и ЧС относится к ПКГ 4 уровня, 1 фикационному уровню;
    - должность заведующего отделом ( РИО) относится к ПКГ 4 уровня, l

- должность ответственного секретаря ( журнал «Электромеханика», редакция журнала «Известия Вузов Северо-кавказского региона тех .науки» ) относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность директора ЦНИТ 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 ЮРГТУ(НПИ)) относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность начальника центра ( Научно-инновационный комплекс ЮРГТУ(НПИ) относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность начальника сектора ( Научно-инновационный комплекс ЮРГТУ(НПИ)) 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 ЮРГТУ(НПИ)) 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, Іквалификационному 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 ПКГ2 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 ровня, 1 квалификационному уровню;
- должность сборщика изделий из древесины относится к ПКГ 2 уровня, 1 валификационному уровню;
- должность сборщика изделий из стеклопластмассы относится к ПКГ 1 ровня, 1 квалификационному уровню;
- должность ученого секретаря научно-технической библиотеки отножется к ПКГ 4 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность государственного патентного эксперта относится к ПКГ 3 ровня, 5 квалификационному уровню;
- должность директора ДУиС относится к ПКГ 4 уровня, 2 квалификацишному уровню;
- должность сборщика мебели относится к ПКГ 2 уровня, 1 квалификациному уровню;
- должность сборщика стеклопакетов относится к ПКГ 1 уровня, 2 кваливакационному уровню;
- должности руководителей центров, не относящихся к учебным (учебновучным, экспериментальным, учебно-производственным), относятся к ПКГ 4 ровня, 1 квалификационному уровню, в том числе должности: заведующей ВР «Детский сад № 60», директоров Центра экспортного контроля, Дома учемых и студентов, студгородка;
- должности начальников отделов НТБ, отделов УМУ, начальников самосметельных отделов университета (филиала) относятся к ПКГ 4 уровня, 1 кварикационному уровню;
- должности заведующих учебных лабораторий относятся к ПКГ 4 уровквалификационному уровню;
- должности оперативных дежурных относятся к ПКГ 1 уровня, 2 квализационному уровню;
- должность главного врача относится к ПКГ 4 уровня, 1 квалификацион-
- должности начальников научных отделов в составе управлений и учеб-(учебно-методических, учебно-экспериментальных) центров относятся к 4 уровня, 3 квалификационному уровню;

- должность директора департамента относится к ПГК 4 уровня, 6 квалификационному уровню.
- 5.2.4. 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. ETC относятся к ПКГ 3 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должности библиотекаря 2 кат., библиографа 2 кат. 7-8 разр. ETC 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. ETC относятся к ПКГ 3 уровня, 4 квалификационному уровню;
- должность учебного мастера 6-7 разр. ETC относится к ПКГ 3 уровня, 1 квалификационному уровню;
- должность учебного мастера 8 разр. ETC относится к ПКГ 3 уровня, 2 квалификационному уровню;
- должность методиста 8-10 разр. ETC 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 ровня, 2 квалификационному уровню;
- должность переплетчика 4-5 разряда относится к ПКГ 2 уровня, 1 квашфикационному уровню;
- должность переплетчика 6 разряда относится к ПКГ 2 уровня, 2 квалирикационному уровню;
- должность брошюровщика 4 разряда относится к ПКГ 2 уровня, 1 кватификационному уровню;
- должность наладчика полиграфического оборудования 4-5 разряда отсится к ПКГ 2 уровня, 1 квалификационному уровню.

#### 5.3. Сдельная система оплаты труда

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

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

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую вную) 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 протукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно уставовленной шкале (по прогрессивно-нарастающим расценкам), но не свыше звойной 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 дл одного работника, так и для коллектива. В том числе работнику можно установить эиксированное вознаграждение за всю выполненную работу или за каждый промежуточный этап аккордной работы отдельно. При аккордной системе заработная 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.

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

ПКГ	Критерии отнесения к ПКГ
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 профес- сорско-преподавательского состава и научных ра- ботников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделе- ний учреждений, требующие наличия высшего про- фессионального образования

Оклады согласно профессионально-квалификационным группам (ПКГ) и уровням в мая 2018 г. (применяются для всех категорий работников кроме должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников)

Квалификационные	Минимальный	Повышающий	Должностной		
уровни	размер оклада	коэффициент	оклад		
Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1	11200		11200		
2		1,0044	11250		
Професси	ональная квалификац	ционная группа второго у	ровня		
1	11300		11300		
2		1,0044	11350		
3		1,0088	11400		
4		1,0132	11450		
5		1,0176	11450		
Профессио	нальная квалификац	ионная группа третьего у	ровня		
1	11500		11500		
2		1,0043	11550		
3		1,0080	11600		
4	2.0	1,0130	11650		
5	17	1,0170	11700		
Профессион	альная квалификаци	онная группа четвертого	уровня		
1	12000		12000		
2		1,200	14400		
3		1,400	16800		
4		1,600	19200		
5		1,800	21600		
6		2,000	24000		

<sup>\*</sup> Размеры должностных окладов устанавливаются с учетом округления до величины, кратной 10 руб.

## Профессионально-квалификационная группа четвертого уровня

Таблица 1 Оклады профессорско-преподавательского состава с 01.01.2018г.

es	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, рублей	Повышающий коэффици- ент (с учетом повышающе- го коэффициента эффек- тивности*)	Должностной оклад, рублей
1	2	3	4	5
	й квалификационный уро-	13 600		
1	Ассистент, преподаватель		1,0	13600
-	Ассистент, преподаватель		1,75*	23800
3	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень кандидат наук		1,279	17400
4	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень кандидат наук		2,213*	30100
5	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень доктор наук		1,603	21800
6	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень доктор наук		2,78*	37830
mop	ой квалификационный уро- вень	13 600		
7	Старший преподаватель		1,213	16500
8	Старший преподаватель		2,040*	27750
9	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидат наук		1,492	20300
10	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидат наук		2,505*	34070
11	Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктор наук		1,816	24700
12	Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктор наук		3,080*	41890
emui	й квалификационный уро-			
Mb .	1 -	13 600	4.000	17000
13	Доцент		1,250	17000
14	Доцент Доцент, имеющий ученое звание доцент	-	1,919* 1,632	26100 22200

16	Доцент, имеющий ученое		2,476*	33680
	звание доцент			
17	Доцент, имеющий ученую степень кандидат наук		1,691	23000
18	Доцент, имеющий ученую степень кандидат наук		2,735*	37200
19	Доцент, имеющий ученое звание доцент и ученую степень кандидат наук		1,912	26000
20	Доцент, имеющий ученое звание доцент и ученую степень кандидат наук		3,059*	41600
21	Доцент, имеющий ученое звание профессор и ученую степень кандидат наук		2,018	27450
22	Доцент, имеющий ученое звание профессор и ученую степень кандидат наук		3,195*	43460
23	Доцент, имеющий ученую степень доктор наук		2,014	27400
24	Доцент, имеющий ученую степень доктор наук		3,165*	43050
25	Доцент, имеющий ученое звание доцент и ученую степень доктор наук		2,235	30400
26	Доцент, имеющий ученое звание доцент и ученую степень доктор наук		3,483*	47370
27	Доцент, имеющий ученое звание профессор и ученую степень доктор наук		2,341	31850
28	Доцент, имеющий ученое звание профессор и ученую степень доктор наук		3,617*	49200
	отый квалификационный	13 600		
<b>29</b>	Профессор, имеющий ученую степень кандидат наук	-	1,841	25050
30	Профессор, имеющий ученую степень кандидат наук		3,080*	41900
31	Профессор, имеющий ученое звание доцент и ученую степень кандидат наук		1,948	26500
32	Профессор, имеющий ученое звание доцент и ученую степень кандидат наук		3,522*	47900

33	Профессор, имеющий ученое звание профессор и ученую степень кандидат		2,055	27950
34	наук Профессор, имеющий ученое звание профессор и ученую степень кандидат наук		3,676*	50000
35	Профессор, имеющий ученую степень доктор наук		2,176	29600
36	Профессор, имеющий ученую степень доктор наук		3,858*	52470
37	Профессор, имеющий ученое звание доцент и ученую степень доктор на-	à	2,283	31050
38	ук Профессор, имеющий ученое звание доцент и ученую степень доктор на-ук		3,970*	54000
39	Профессор, имеющий ученое звание профессор и ученую степень доктор на- ук		2,904	39500
40	Профессор, имеющий ученое звание профессор и ученую степень доктор на- ук		5,095*	69300
see bii	ї квалификационный уровень	13 600		
41	Заведующий кафедрой	1	1,581	21500
\$2	Заведующий кафедрой		2,279*	31000
43	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание доцент		1,801	24500
44	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание доцент		2,610*	35500
45	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидат наук		2,136	29050
-6	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидат наук		3,096*	42100
47	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание доцент и ученую степень кандидат наук	Q.	2,268	30850
-8	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание доцент и ученую степень кандидат наук		4,061*	55230

49	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание профессор и ученую сте-		2,375	32300
	пень кандидат наук			
50	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание профессор и ученую степень кандидат наук		4,210*	57260
51	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктор наук		2,389	32500
52	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктор наук		3,464*	47100
53	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание доцент и ученую степень доктор наук		2,602	35400
54	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание доцент и ученую степень доктор наук		4,529*	61600
55	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание профессор и ученую степень доктор наук	•	3,224	43850
56	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание профессор и ученую степень доктор наук		5,582*	75900
Iecmo	ой квалификационный уро-	13 600	_	
?Hb_				0.5000
57	Декан, имеющий ученое звание доцент		2,588	35200
58	Декан, имеющий ученое звание доцент		3,75*	51000
59	Декан, имеющий ученое звание профессор		2,695	36650
60	Декан, имеющий ученое звание профессор		3,898	53000
61	Декан, имеющий ученое звание доцент и ученую степень кандидат наук		2,867	39000
62	Декан, имеющий ученую степень кандидат наук		2,761	37550
63	Декан, имеющий ученую степень кандидат наук		4,00*	54400
64	Декан, имеющий ученое звание доцент и ученую степень кандидат наук		4,374*	59490

65	Декан, имеющий ученое	2,974	40450
	звание профессор и ученую	, in the second	
	степень кандидат наук		
lió	Декан, имеющий ученое	4,518*	61350
	звание профессор и ученую		
	степень кандидат наук		
57	Декан, имеющий ученую	3,084	41950
	степень доктор наук		
68	Декан, имеющий ученую <b>4,470</b> * степень доктор наук	4,470*	60800
69	Декан, имеющий ученое	3,191	43400
	звание доцент и ученую		
	степень доктор наук		
70	Декан, имеющий ученое	4,603*	62600
	звание доцент и ученую		
	степень доктор наук		
71	Декан, имеющий ученое	3,812	51850
	звание профессор и ученую		
	степень доктор наук		
72	Декан, имеющий ученое	5,478*	74500
	звание профессор и ученую	1	
	степень доктор наук		

#### Оценочные показатели для применения

#### повышающего коэффициента эффективности деятельности профессорскопреподавательского состава ЮРГПУ(НПИ)

Показатели, используемые для оценки эффективности деятельности профессорскопреподавательского состава ЮРГПУ(НПИ)	Перечень подтверждающих документов	
азатели постоянного характера		
Официальный сертификат на знание английского, китайского, немецкого языков (TOEF) IELTS, CAE или их аналог) и их/его применени в педагогической деятельности. Кроме преподавателей кафедры «Иностранные языки».	_, та. ie Инливилуальный план препо-	
Членство преподавателя в Академии наук:		
Академик РАН;	Оригинал и копия подтверждающих документов	
Член-корреспондент РАН;	Оригинал и копия подтвер- ждающих документов	
Академик иностранной академии дальнего зарубежья;	/- Оригинал и копия подтвер- ждающих документов	
Член-корреспондент иностранной академи дальнего зарубежья;	и Оригинал и копия подтвер- ждающих документов	
Членство преподавателя в редколлегиях:	Информация на сайте журнала	
Научных журналов, входящих в систему цити рования Scopus или WebofScience (в том числ переводные).		
Защита докторской диссертации до 39 лет (при	и- Приказ Минобрнауки России о	
меняется в качестве показателя постоянного ха рактера единожды, в год защиты докторско диссертации).		
ватели периодического характера		
Публикация преподавателем научных статей изданиях из перечня ВАК (не менее 3 в год).	в DOI, либо копия публикации.	
Публикация преподавателем научных статей изданиях индексируемых вScopus WebofScience, входящих в первый-третий квартили (не менее 2 в год).	И	

ководители НИОКР, грантополучатели, руко- дители фундаментальных и прикладных НИР, ЦП и т.д. с общей суммой финансирования не нее 15 млн. руб. в год; в образовательной ере не менее 5 млн. руб. в год	Оригинал и копия подтверждающих документов
тастие в работе комиссии Рособрнадзора по тредитации вузов (не менее 4 раз за учебный треда).	Копия распоряжения Рособрнадзора.
танизация спортивных мероприятий между- тодного уровня из представителей стран тынего зарубежья (не менее 4 раз за учебный	Наименование мероприятия, копия приказа об участии ЮРГПУ(НПИ).
олучение в отчетном периоде звания за достиние в спорте «Мастер спорта международного са»	Оригинал и копия подтверждающих документов
работка и утверждение образовательной про- заммы на английском, китайском и немецком ыках (не менее 1 программы в учебном году). оме преподавателей кафедры «Иностранные ыки».	Решение ученого совета ЮР- ГПУ(НПИ).
ение лекций на английском языке в соответ- зии с утвержденной образовательной про- зммой (не менее 2 дисциплин в учебном году). зоме преподавателей кафедры «Иностранные ыки».	Решение ученого совета ЮР- ГПУ(НПИ).

еуказанные повышающие коэффициенты применяютсядля штатных сотрудников (исключая пних совместителей) на один календарный год с момента достижения показателей, при условии временного наличия не менее 3 показателей (1- из показателей, носящих постоянный характер, показателей, имеющих периодический характер); не применяется для работников, заключивших ективные контракты.

# Оклады научных работников с 1.01.2018 г.

No	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, рублей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
1	2	3	4	5
П	Гервый квалификационный уро- вень	16000		
_1	Младший научный сотрудник с высшим образованием без предъявления требований к стажу работы		1	16000
2	Научный сотрудник с выс- шим образованием и стажем не менее 2-х лет		1,05	-16800
3	Младший научный сотруд- ник, имеющий ученую сте- пень кандидата наук		1,3	20800
4 B	Научный сотрудник, имею- щий ученую степень кандида- та наук торой квалификационный уро-		1,35	21600
	вень	16000		
1	Старший научный сотрудник		1,1	17600
2	Старший научный сотрудник, имеющий ученое звание		1,15	18400
3	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		1,4	22400
4	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание		1,45	23200
5	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук		1,8	28800
6	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание		1,85	29600
T	ретий квалификационный уро- вень	16000		
1	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		1,5	24000

2	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент		1,55	24800
3	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание профессор		1,61	25760
4	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук		1,91	30560
5	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание доцент		1,97	31520
6	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессор		2,02	32320
l t	lemвертый квалификационный уровень	16000		
1	Главный научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук		2,05	32800
2	Главный научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессор		2,12	33920

<sup>2.</sup> Директорам Шахтинского института (филиала), Каменского института (филиала) внести изменения в Положения об оплате труда работником подчиненных подразделений в соответствии с принятыми изменениями в пункте 1 настоящего решения.

Виды стимулирующих выплат и критерии их установления

No	Виды выплат	Критерии
п/п		
1	Стимули-	1. Работникам, награжденным почетными званиями
	рующие вы-	«Заслуженный деятель науки РФ» - 2000 рублей «Заслуженный деятель науки и техники РФ (СССР)»
	смотренные	2000 рублей «Заслуженный работник физической
	системами	культуры РФ» - 2000 рублей
	оплаты труда	«Заслуженный работник высшей школы РФ» - 2000
	работников	рублей
	учреждений	«Заслуженный работник культуры РФ» - 2000 рублей
		«Заслуженный тренер России» - 2000 рублей
		Лауреат Государственной премии, лауреат премии
		Правительства 2000 рублей
		«Мастер спорта России международного класса» -
		2000 рублей
		«Почетный работник высшего профессионального об-
		разования РФ» - 1500рублей
		«За заслуги в развитии физической культуры и спор-
		ma» - 1000рублей
		«Отличник физической культуры» - 500 рублей
		«Почетный работник науки и техники Российской Фе
		дерации» - 1500 рублей
		За развитие научно-исследовательской работы сту
		дентов» - 1000 рублей.
		Выплаты производятся по основному месту работы и
		устанавливаются пропорционально занимаемой став-
		Ke.
		При наличии двух и более почетных званий выплато
		устанавливается по одному из оснований. 2. За интенсивность работы при исполнении обязан
		ностей заместителя декана – 5000 руб.
		3. За интенсивность работы при исполнении обязан
		ностей ученого секретаря Совета факультета 1000
		руб.
		4. За интенсивность труда в связи с увеличением объ
		ема работы по основной должности или дополни
		тельного объема работы, не связанной с основными
		обязанностями работника
		5. За выполнение важных и особо важных работ
		6. За высокий уровень исполнительской дисциплины
		7. За сложность и напряженность работы

- 8. За высокий профессионализм и качество выполняемой работы
- 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 научноисследовательских 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) научнотехнических 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, диплом-

ных 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 дея- тельности
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 деятельно- сти, 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 сте- пени*
72. За участие в выполнении прикладных исследований
73. За своевременную защиту диссертации на соис- кание 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 на- учных 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.
1	82. За компетентность и профессионализм в работе.
	83. За качество и своевременность выполнения ра- бот.
	84. За наличие пиковых нагрузок в работе.
and F	85. За уровень ответственности в работе.
	86. За работу по подготовке докторской диссертации как докторанту университета – в размере MPOT

<sup>\*</sup> Размер рассчитывается за первод после 1 сентября 2013 года и до дня установления оклада с учетом наличия ученой степени, асходя из размеров доплат, установленных правительством РФ за ученые степени как вызачаниям и доктора наук, пропорционально отработанному времени.

Brew Manueloganos