

**Приложение № 4**  
к Коллективному договору  
ФГБОУ ВО УГАТУ  
на 2017 годы

**Утверждаю**  
Ректор ФГБОУ ВО  
«Уфимский государственный  
авиационный технический  
университет»



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**

федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Уфимский государственный авиационный технический университет»  
на 2017 год

**Согласовано**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ФГБОУ ВО  
«Уфимский государственный  
авиационный технический университет»



Н.В. Среда

В редакции изменений и дополнений, внесенных Соглашением постоянно действующей комиссией с равным представительством от Работодателя и Профкома работников от 01.12.2016 г.

## ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников университета» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273–ФЗ, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 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», Указом Президента РФ от 7 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р, распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», постановление Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. N 973 "О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)", иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, Уставом Университета и Коллективным договором между работниками и Университетом.

1.2. Данное Положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Уфимский государственный авиационный технический университет» (далее – Университет).

1.3. Положение определяет систему оплаты труда работников Университета, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.4. Положение принимается конференцией обучающихся и работников, является приложением к Коллективному договору.

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

1.5. Нормы Положения распространяются на все структурные, том числе территориально обособленные подразделения университета.

1.6. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую ПКГ, без учета компенсационных стимулирующих и социальных выплат;

- профессионально-квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей ПКГ.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

2.1. Система оплаты труда работников Университета включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, и устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением.

2.2. 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;
- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, стимулирующие повышения к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Условия оплаты труда ректора Университета включают размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7. Заработная плата работников Университета включает в себя должностной оклад с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

2.8. Университет в соответствии с действующим законодательством в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников, а также размеры доплат, надбавок, премий, разовых поощрительных выплат и других мер материального стимулирования (без ограничения их максимальными размерами).

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, а также премий, разовых поощрительных выплат максимальными размерами не ограничивается.

2.9. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам работников рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности соответствуют уставным целям и задачам Университета и формируются в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников.

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

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

2.11. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год исходя из средств федерального бюджета, средств бюджета Республики Башкортостан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.12. Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

- федеральный бюджет;
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и средств от иной приносящей доход деятельности, доходы от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и другие в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.13. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Университета, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств федерального бюджета;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.14. Оплата труда в подразделениях, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают поддержку в его проведении, осуществляется в Университете применительно к ПКГ по аналогичным видам экономической деятельности (библиотека, студенческий клуб, редакционно-издательский комплекс, транспортный отдел, пресс-центр

УГАТУ, санаторий - профилакторий, отдел охраны, студенческая столовая, научно-исследовательская часть и другие).

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по ПКГ и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарный месяц, год, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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.

#### **3.1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

3.1.1. Группы должностей профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

3.1.2. Норма часов педагогической (преподавательской) работы на ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.1.3. Размер должностного оклада ППС определяется путем умножения минимального размера должностного оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

3.1.4. Повышающие коэффициенты для ППС устанавливаются к окладам и могут быть:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности образует новый оклад.

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

3.1.5. Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов устанавливаются по должностям профессорско-преподавательского состава в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

3.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполнения работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Университета персонально в отношении конкретного работника.

3.1.7. С учетом условий труда ППС устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.1.8. ППС выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

## **3.2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

3.2.1. ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (далее – УВП) подразделяется на три уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

Размер должностного оклада работников административно-хозяйственного и УВП определяется путем умножения минимального размера должностного оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

3.2.2. Для работников административно-хозяйственного и УВП могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.3. Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов устанавливаются по должностям учебно-вспомогательного персонала в размерах согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Университета персонально в отношении конкретного работника.

3.2.5. Административно-управленческому персоналу, если это предусмотрено тарифно-квалификационными требованиями, устанавливается доплата за наличие ученой степени доктора или кандидата наук в порядке и размерах, устанавливаемых действующими нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

С учетом условий труда административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.2.6. Административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

### **3.3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

3.3.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

Размер должностного оклада по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений определяется путем умножения минимального размера должностного оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

3.3.2. Руководителям подразделений могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.



3.3.3. Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов устанавливаются по должностям руководителей структурных подразделений в размерах согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

3.3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Университета персонально в отношении конкретного работника.

3.3.5. С учетом условий труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.3.6. Руководителям структурных подразделений выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

#### **3.4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, А ТАКЖЕ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ, ПО ДОЛЖНОСТЯМ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

3.4.1. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования, средств массовой информации, культуры, искусства и кинематографии, по должностям медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным следующими приказами: приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России от 18 июня 2008 г. № 11858); приказом Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731); приказом Минздравсоцразвития РФ от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован в Минюсте РФ 31 июля 2008 г. № 12046); приказом Минздравсоцразвития РФ от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 03 апреля 2008 г. № 11452); приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 г.

№ 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 01 октября 2007 г. № 10222); приказом Минздравсоцразвития РФ от 06 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников (зарегистрирован в Минюсте РФ 27 сентября 2007 г. № 10190).

Размер должностного оклада определяется путем умножения минимального размера должностного оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

3.4.2. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, а также работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям работников образования, средств массовой информации, культуры, искусства и кинематографии, по должностям медицинских и фармацевтических работников, могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом внутрಿದолжностного категорирования и стажа работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4.3. Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов к окладу устанавливаются работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, а также работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям работников образования, средств массовой информации, культуры, искусства и кинематографии, по должностям медицинских и фармацевтических работников, в размерах согласно приложению № 4,5,6,7,8 к настоящему Положению.

3.4.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам приказом ректора Университета.

3.4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Университете и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Университета персонально в отношении конкретного работника.

3.4.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, а также работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям работников образования, средств массовой информации, культуры, искусства и кинематографии, по должностям меди-

цинских и фармацевтических работников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.4.7. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, а также работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям работников образования, средств массовой информации, культуры, искусства и кинематографии, по должностям медицинских и фармацевтических работников, выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

### **3.5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

3.5.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, 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).

Размер должностного оклада работников Университета, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, определяется путем умножения минимального размера должностного оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

3.5.2. Рабочим могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу с учетом квалификационного уровня;
- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.5.3. Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов устанавливаются по общеотраслевым профессиям рабочих в размерах согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

3.5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Университете и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается ректором Университета персонально в отношении конкретного работника.

3.5.5. С учетом условий труда рабочим Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделами 6 настоящего Положения.

3.5.6. Рабочим Университета выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

### **3.6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА УНИВЕРСИТЕТА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

3.6.1. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

3.6.2. Размер должностного оклада ректора Университета определяется трудовым договором с Министерством образования и науки РФ.

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

3.6.4. Ректору Университета выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства образования и науки РФ, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Премирование ректора производится по решению Министерства образования и науки РФ.

3.6.5. Стимулирующие и премиальные выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном разделом 7 настоящего Положения с учетом отдельных показателей оценки их деятельности, предусмотренных учредителем и разделом 7 Положения.

3.6.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

### **3.7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕНЕЖНЫМ ДОВОЛЬСТВИЕМ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ, ПРОХОДЯЩИХ ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ НА ВОЕННОЙ КАФЕДРЕ И В УЧЕБНОМ ВОЕННОМ ЦЕНТРЕ ПРИ УНИВЕРСИТЕТЕ**

3.7.1. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на военной кафедре и учебном военном центре университета, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны России и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

3.7.2. Штатное расписание военной кафедры, учебного военного центра, количественный состав и номенклатура должностей согласовываются Министерством обороны РФ, Министерством образования и науки РФ и утверждаются ректором Университета в установленном порядке.

Военнослужащим военной кафедры и учебного военного центра Университета денежное довольствие выплачивается в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом от 07.11.2011г № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» (с изменениями и дополнениями), нормативными актами Правительства Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации и действующим законодательством.

Денежное довольствие военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, состоит из оклада в соответствии с присвоенным воинским званием (оклад по воинскому званию) и месячного оклада в соответствии с занимаемой должностью (оклад по должности), которые составляют оклад месячного денежного содержания (оклад денежного содержания), и из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, оклады по должностям выплачиваются в зависимости от тарифного разряда, установленного по занимаемой должности.

При назначении военнослужащих на другие должности оклады по новым должностям выплачиваются со дня вступления в исполнение обязанностей по этим должностям.

При присвоении военнослужащим очередных воинских званий оклады по присвоенным воинским званиям выплачиваются со дня присвоения этих званий в установленном порядке.

За военнослужащими, назначенными с их согласия в связи с проводимыми организационно-штатными мероприятиями на должности с меньшими месячными окладами, сохраняются месячные оклады по ранее занимаемым должностям.

**К ежемесячным и иным дополнительным выплатам относятся:**

- надбавка за выслугу лет в размере от 10 – 40% от оклада месячного денежного содержания;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере до 65 процентов оклада по должности. Размер указанной ежемесячной надбавки в зависимости от степени секретности сведений, к которым военнослужащий имеет доступ, и правила ее выплаты определяются Президентом Российской Федерации;

- надбавка за районное регулирование оплаты труда в размере 15% к денежному довольствию;

- ежемесячная надбавка за особые условия военной службы в отношении военнослужащих, проходящих военную службу в особых условиях в размерах в соответствии с действующим законодательством;

- премия за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей в размере до 3 окладов месячного денежного содержания военнослужащего

в год. Премия выплачивается ежемесячно. Выплата премии производится одновременно с выплатой денежного довольствия в месяц, следующий за месяцем, за который выплачивается премия, и в декабре - за декабрь;

- ежегодная материальная помощь. Порядок выплаты ежегодной материальной помощи определяется в соответствии с законодательством РФ;

- иные выплаты в соответствии с законодательством РФ.

3.7.3. Средства на оплату денежного довольствия выделяются Университету из федерального бюджета в составе расходов на оплату труда.

3.7.4. Ректором университета из средств прибыли от приносящей доход деятельности могут устанавливаться разовые поощрительные выплаты офицерам военной кафедры и учебного военного центра за выполнение работы, связанной с ведением педагогической деятельности и (или) обеспечением учебного процесса университета.

3.7.5. В соответствии с п.7 ст.10 Закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ офицеры имеют право выполнять педагогическую и научную работу, если она не препятствует исполнению обязанностей военной службы.

## **3.8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК**

3.8.1. Минимальные оклады 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).

3.8.2. Работникам сферы научных исследований и разработок могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом наличия ученой степени;

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

3.8.3. Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов устанавливаются работникам сферы научных исследований и разработок в размерах согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

3.8.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику сферы научных исследований и разработок с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных за-

дач, стажа работы в Университете и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается ректором Университета персонально в отношении конкретного работника.

3.8.5. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.8.6. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

### **3.9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**

3.9.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.9.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

3.9.3. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

3.9.4. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке либо их заверенные копии. При приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

По желанию работника в его трудовой книжке по месту основной работы может быть сделана запись о работе по совместительству на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

3.9.5. Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) определяются в порядке, установленном постановлением Правительства РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.9.6. Оплата труда работы по совместительству производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.9.7. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

3.9.8. Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

3.9.9. На лиц, работающих по совместительству, распространяются положения и правила, предусмотренные настоящим Положением, а также устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

### **3.10. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

3.10.1. Работникам Университета могут выплачиваться социальные выплаты:

- материальная помощь;
- выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию;
- социальная надбавка в размере 15% от должностного оклада следующим

работникам: родителям или лицам, их заменяющим (одному из работающих в университете), имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, имеющим детей до 18 лет, родителям-инвалидам, имеющим детей до 18 лет.

3.10.2. Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, сложной операции, длительного лечения при онкологическом заболевании, приобретения лекарственных препаратов, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников (жены, мужа, отца, матери, детей), рождение ребенка, обеспечение летнего отдыха детей (другие ситуации).

Выплата материальной помощи производится на основании заявлений работников на имя ректора Университета. Заявление согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и финансовым управлением (на предмет наличия финансовых средств). При наличии положительной резолюции ректора издается приказ по Университету о выплате материальной помощи работнику.

Материальная помощь может оказываться бывшим работникам, неработающим пенсионерам и ветеранам Великой Отечественной войны.

3.10.3. Выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию производятся на основании служебной записки руководителя подразделения на имя ректора с согласующей визой председателя первичной профсоюзной организации и финансового управления (на предмет наличия финансовых средств). При наличии положительной резолюции ректора издается приказ по Университету о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию.

3.10.4. Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования, предусмотренного разделом 7 настоящего Положения.

3.10.5. Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.



3.10.6. Социальные выплаты не выплачиваются:

- работникам, принятым на работу по совместительству,
- работникам, выполняющим сезонные работы.

### **3.11. Порядок и условия труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в структурных подразделениях Университета, реализующих программы среднего профессионального образования (далее - СПО)**

#### **3.11.1. Порядок и условия оплаты труда преподавателей, осуществляющих трудовую деятельность в структурных подразделениях Университета, реализующих программы СПО**

3.11.1.1. Размеры должностных окладов преподавателей устанавливаются на основе отнесения должностей к 4 квалификационному уровню в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 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».

3.11.1.2. Размер должностных окладов преподавателей определяется путем умножения минимального (базового) размера оклада на коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов (должностных окладов).

3.11.1.3. Минимальные ставки заработной платы, оклады устанавливаются преподавателям в размерах согласно приложению № 11 к настоящему Положению.

3.11.1.4. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленную приказом Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.11.1.5. Тарифицируемый список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год

3.11.1.6. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю). Учебная нагрузка на выходные, нерабочие и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, определяется Университетом.

3.11.1.7. С учетом условий труда преподавателей устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.11.1.8. Преподавателям выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

### **3.11.2. Порядок определения уровня образования преподавателей, осуществляющих трудовую деятельность в структурных подразделениях Университета, реализующих программы СПО**

3.11.2.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3.11.2.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

3.11.2.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

### **3.11.3. Порядок определения стажа педагогической работы**

3.11.3.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих

стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.)

Справки должны содержать данные о наименовании учреждения. Должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3.11.3.2. В соответствии с письмом Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96 в стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

### **3.11.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих в структурных подразделениях Университета, реализующих программы СПО**

3.11.4.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих в структурных подразделениях, реализующих программы СПО устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 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».

Размер должностных окладов преподавателей определяется путем умножения минимального (базового) размера оклада на коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов (должностных окладов).

3.11.4.2. Для работников, занимающих должности служащих, могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом внутридолжностного категорирования и стажа работы;

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.11.4.3. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности устанавливаются служащим в размерах согласно приложению № 11 настоящего Положения.

3.11.4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Университета персонально в отношении конкретного работника.

3.11.4.5. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.11.4.6. Работникам, занимающих должности служащих, выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

### **3.11.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в структурных подразделениях Университета, реализующих программы СПО**

3.11.5.1. Минимальные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в структурных подразделениях, реализующих программы СПО, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23.06.2008г. № 11861), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 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» (с изменениями и дополнениями).

Размер должностных окладов определяется путем умножения минимального (базового) размера оклада на коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов (должностных окладов).

3.11.5.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности с учетом квалификационного уровня;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.11.5.3. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности устанавливаются рабочим в размерах согласно приложению № 11 настоящего Положения.

3.11.5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором филиала персонально в отношении конкретного работника.

3.11.5.5. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.11.5.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются стимулирующие выплаты и премиальные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

#### **4. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

4.1. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора Университета.

4.2. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

4.3. Работники из числа другого вида персонала, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 240 часов в год, которая не считается совместительством.

4.4. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в структурных подразделениях, реализующих программы СПО, применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

- при оплате за 300 часов в год преподавательской работы сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

- при оплате за часы преподавательской работы, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора.

4.5. Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на ученую степень или кандидата наук производится по ставкам почасовой оплаты, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

## **5. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ УНИВЕРСИТЕТА**

5.1. Штатное расписание Университета утверждается ректором ежегодно.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа ректора Университета.

5.3. В Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны, должности медицинских работников и должности служащих (профессии рабочих), должности работников культуры и искусства.

5.4. Штатное расписание по видам персонала составляется в разрезе структурных подразделений Университета: филиал, представительство, факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление, институт, библиотека, вычислительный центр и т. п. в соответствии с организационной структурой Университета.

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

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

5.7. В штатном расписании Университета указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды выплат компенсационного характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

5.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, Университет вправе осуществлять привлечение помимо ра-

ботников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В этом случае ректором может утверждаться временное штатное расписание, срок действия которого совпадает со временем оказания указанных услуг.

## **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081), работникам Университета 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;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы;

районный коэффициент.

6.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ, по результатам аттестации рабочих мест в виде процентных надбавок к должностному окладу, в размере от 12% до 24%.

6.1.2. Процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями, согласно ст.148 ТК РФ и Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 2 июля 1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» устанавливается районный коэффициент в размере 15% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6.1.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О

предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Ежемесячная надбавка устанавливается к окладу на определенный срок. Конкретный размер процентной надбавки устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, утверждается ректором Университета.

6.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается 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 объема дополнительной работы.

6.1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- повышенная оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные и за работу в ночное время устанавливается коллективным договором Университета.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), в абсолютных размерах.

6.3. Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

6.4. Компенсационные выплаты работникам, осуществляющим трудовую деятельность в структурных подразделениях Университета, реализующих программы СПО, осуществляются в следующих размерах:



Наименование выплат	Размер, %
Преподавателям национального языка и литературы учреждений среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения	15

6.5. При наличии оснований для применения выплат, указанных в п. 6.4., компенсационные доплаты производятся за фактическую нагрузку.

6.6. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

## **7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

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

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Премияльные выплаты по итогам работы.

7.2. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению ректора Университета в пределах средств федерального бюджета и бюджета Республики Башкортостан на оплату труда работников Университета, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников:

- проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Университета, главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректоров;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета – по представлению руководителей структурных подразделений.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из средств федерального бюджета, бюджета Республики Башкортостан может использоваться экономия фонда оплаты труда Университета в целом и отдельных структурных подразделений.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке заработной платы) по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

7.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается (устанавливается) работникам за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета среди населения;

- соблюдение установленных сроков выполнения работ;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

7.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по следующим критериям:

- за внедрение новых методов и разработок в образовательный и научно-исследовательский процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ в образовании и при продвижении научных исследований и их результативность;

- показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений университета;

- за инициативу, творчество и применение в работе форм и методов организации труда (например, применение современных методик, освоение и работа с современным сложным оборудованием);

- соблюдение установленных сроков выполнения работ, составления отчетности, соблюдения регламентов, стандартов, требований к процедурам;

- за выполнение важных и особо важных работ (направленных на выполнение аккредитационных (аккредитованных) показателей и показателей эффективности работы Университета, и его подразделений);

- за сложность и напряженность работы, включая высокий уровень исполнительской дисциплины;

- за интенсивный труд;

- за результативность в методической работе (участие в конференциях, семинарах и т.п.) критерием оценки служит количество выступлений, публикаций, обсуждений в прессе и т.п.;

- за организацию участия Университета в выполнении целевых федеральных и ведомственных программ и их реализацию;

- за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;

- за руководство аспирантами;

- за кураторство студенческих групп;

- за возложение полной материальной ответственности.

**7.4.1. Особенности установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу и научным работникам.**

Научным работникам и работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, помимо надбавок, которые могут устанавливаться всем работникам университета, устанавливаются следующие стимулирующие надбавки.

#### **Надбавка за повышение индекса цитируемости**

Стимулирующие надбавки за повышение индекса цитируемости работникам университета устанавливаются с целью стимулирования публикационной активности работников университета и повышения качества научных публикаций.

Стимулирующие надбавки за повышение индекса цитируемости устанавливаются штатным работникам университета.

Стимулирующие надбавки устанавливаются работникам университета, у которых за прошедший год возросло значение индекса цитируемости в российских и зарубежных научных журналах, индексируемых в базах данных Web of Science и/или Scopus, либо входящих в перечень ВАК РФ и индексируемых в научной электронной библиотеке elibrary.ru.

Размер единовременной стимулирующей надбавки за повышение индекса цитируемости определяется по результатам запроса в базах данных Web of Science или Scopus.

Размер единовременной стимулирующей надбавки за повышение индекса цитируемости (h) составляет:

-  $10\,000 * h$  (новое значение индекса h), но не более 100 000 рублей.

- при условии, что новое значение индекса h выше предыдущего значения за предшествующий год.

Стимулирующие надбавки за повышение индекса цитируемости устанавливаются работникам университета по их заявлению.

Работники университета, претендующие на установление стимулирующей надбавки, подают в отдел интеллектуальной собственности заявление установленной формы с приложением списка публикаций в российских и зарубежных научных журналах, с указанием ссылок на публикации в международных системах цитирования (скриншоты соответствующих строк из баз данных, содержащих информацию о публикациях за последние 2 года), согласованное руководителем структурного подразделения (кафедры).

Отдел интеллектуальной собственности осуществляет проверку достоверности данных, указанных в заявлении, на предмет их соответствия.

Отдел интеллектуальной собственности после проверки данных формирует общий список работников, претендующих на получение стимулирующей надбавки за повышение индекса цитируемости, и представляет его на согласование проректору по научной и инновационной деятельности.

Отдел интеллектуальной собственности после согласования проректором по научной и инновационной деятельности списка работников, претендующих на получение стимулирующей надбавки, готовит проект приказа об установлении стимулирующей надбавки за повышение индекса цитируемости.

Проект приказа об установлении стимулирующей надбавки за повышение индекса цитируемости отделом интеллектуальной собственности для согласования направляется в финансовое управление университета.

Приказ ректора университета является основанием для установления работникам университета единовременной стимулирующей надбавки за повышение индекса цитируемости за предыдущий календарный год.

Формирование списков сотрудников и установление им стимулирующей надбавки осуществляется ежегодно.

### **Надбавка за научные публикации в ведущих российских и зарубежных научных журналах**

Стимулирующие надбавки за научные публикации в ведущих российских и зарубежных научных журналах работникам университета устанавливаются с целью стимулирования публикационной активности работников университета и повышения качества научных публикаций.

Стимулирующие надбавки за научные публикации в ведущих российских и зарубежных научных журналах устанавливаются штатным работникам университета.

Стимулирующие надбавки устанавливаются работникам университета за научные публикации в российских и зарубежных научных журналах, индексируемых в базах данных Web of Science и/или Scopus, либо входящих в перечень ВАК РФ и индексируемых в научной электронной библиотеке elibrary.ru.

Основанием для установления стимулирующей надбавки за научные публикации является наличие ссылки на публикацию при электронном запросе публикаций УГАТУ как организации в вышеуказанных базах цитирования:

- «Ufa state aviation technical university» - для Web of Science и Scopus;
- «Уфимский государственный авиационный технический университет» – для elibrary.ru.

Необходимым условием установления стимулирующей надбавки за научные публикации является указание УГАТУ в качестве адреса организации хотя бы одного из авторов публикации.

Размер единовременной стимулирующей надбавки за научные публикации в ведущих российских и зарубежных научных журналах определяется импакт-фактором (IF) научного журнала, в котором осуществлена публикация, на момент ее выхода в свет. Импакт-фактор оценивается по JCR Science Edition или JCR Social Science Edition.

Размер стимулирующей надбавки за научные публикации составляет:

- 3 000 рублей за публикацию - для журналов с импакт-фактором менее 0,1;
- 30 000 рублей \*IF - для журналов с импакт-фактором от 0,1 до 1;
- 30 000 рублей за публикацию - для журналов с импакт-фактором более 1.

Если публикация подготовлена несколькими соавторами, то сумма стимулирующей надбавки распределяется между соавторами в равных долях.

Соавторам публикации, не являющимся работниками УГАТУ, стимулирующие надбавки за научные публикации не устанавливаются.

Если статья опубликована за счет средств УГАТУ, стимулирующие надбавки за научные публикации работникам не устанавливаются.

Стимулирующие надбавки за научные публикации в ведущих российских и зарубежных научных журналах устанавливаются работникам университета по их заявлению.

Работники университета, претендующие на установление стимулирующей надбавки, подают в отдел интеллектуальной собственности заявление установленной формы с приложением списка публикаций в российских и зарубежных научных журналах, с указанием ссылок на публикации в международных системах цитирования, согласованное руководителем структурного подразделения (кафедры).

Отдел интеллектуальной собственности осуществляет проверку достоверности данных, указанных в списке публикаций, приложенных к заявлению, на предмет их соответствия и производит оценку импакт-фактора.

Отдел интеллектуальной собственности после проверки данных формирует общий список работников, претендующих на получение стимулирующей надбавки за научные публикации, и представляет его на согласование проректору по научной и инновационной деятельности.

Отдел интеллектуальной собственности после согласования проректором по научной и инновационной деятельности списка работников, претендующих на получение стимулирующей надбавки, готовит проект приказа об установлении стимулирующей надбавки за научные публикации.

Проект приказа об установлении стимулирующей надбавки за научные публикации отделом интеллектуальной собственности для согласования направляется в финансовое управление университета.

Приказ ректора университета является основанием для установления единовременной стимулирующей надбавки за научные публикации в ведущих российских и зарубежных научных журналах за предыдущий календарный год.

Формирование списков работников и установление им стимулирующей надбавки осуществляется ежегодно.

### **Надбавки за коммерциализацию изобретений**

Университет определяет порядок использования средств, получаемых от коммерциализации изобретений в соответствии с законодательством.

Средства, получаемые университетом по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав в виде паушальных платежей и роялти от коммерческой реализации изобретений, распределяются следующим образом:

- а) вознаграждение авторам изобретений - 30%;
- б) вознаграждение лицам, содействовавшим созданию и использованию

изобретений - 35%;

в) создание специального централизованного фонда университета - 35%.

Вознаграждения авторам изобретения выплачиваются в виде стимулирующих надбавок при наличии следующих документов:

а) патента на изобретение;

б) договора соавторов о распределении вознаграждения.

Вознаграждения лицам, содействовавшим созданию и использованию изобретений в виде стимулирующих надбавок производятся:

- лицам, содействующим разработке и выявлению технических решений, признанных изобретениями, а также оформлению и защите заявок на выдачу патентов на эти изобретения;

- лицам, содействующим коммерциализации изобретений;

- лицам, проявившим инициативу и способствующим использованию изобретений университета на предприятиях РФ и за рубежом;

- работникам университета за содействие и активное участие в работе по организации изобретательской деятельности, за создание благоприятных условий в связи с исполнением трудовых обязанностей работников при создании охраноспособных изобретений, за содействие коммерциализации изобретений.

Проект приказа об установлении стимулирующих надбавок авторам изобретений и лицам, содействовавшим созданию и использованию изобретений формирует отдел интеллектуальной собственности и после согласования с проректором по научной и инновационной деятельности, финансовым управлением и управлением бухгалтерского учета дирекции экономики, финансов и бухгалтерского учета, направляет на утверждение ректору университета.

Создание специального централизованного фонда университета, способствующего развитию интеллектуальной деятельности работников и её успешной коммерциализации.

Специальный централизованный фонд может расходоваться на следующие цели: оплата патентных пошлин, командировочные расходы, приобретение оборудования, материалов для технического оснащения подразделений сферы научной и инновационной деятельности университета, оплата проведения экспертиз, консультаций и составления заключений по изобретениям, поощрение работников университета, наиболее активно способствующих работе подразделений сферы научной и инновационной деятельности, заключение договоров на НИОКР по тематике изобретений и др.

Средства специального централизованного фонда, не израсходованные в текущем году, в котором университет получил их от коммерческой реализации изобретений, остаются в распоряжении университета и могут быть использованы на те же цели в последующие годы.

7.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по следующим показателям:

- за высокий профессионализм и досрочное и качественное выполнение порученного объема работ, связанного с обеспечением учебного процесса;

- за проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью Университета;

- за привлечение молодых перспективных выпускников Университета для преподавательской работы на кафедрах и оказание им методической помощи в работе;
- за ведение работы в условиях проведения эксперимента в рамках выполнения федеральных и региональных программ;
- за достижение студентами высоких показателей по успеваемости (в учебном году по сравнению с предыдущим годом); за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения;
- за достижение успехов в воспитательной работе;
- за публикации в средствах массовой информации результатов научных и научно-технических исследований;
- отсутствие рекламаций заказчика по результатам выполнения НИР, соблюдения стандартов и технических условий;
- за классность водителям: 1 класс – в размере 25% от должностного оклада, 2 класс – в размере 10% от должностного оклада;
- доплата водителям за ненормированный рабочий день в размере 25% от должностного оклада.

7.6. Премияльные выплаты по итогам работы производятся конкретному работнику за фактически отработанное время (без учета фактически отработанного времени) в расчетном периоде (месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год).

Премирование производится:

- за высокие достижения в труде;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности;
- за общие результаты работы Университета (выполнение аккредитационных показателей) по итогам календарного или учебного года;
- за участие и достижение высоких результатов в различных конкурсах, олимпиадах, мероприятиях;
- за участие и выступления в симпозиумах, мастер - классах;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Работникам Университета на основании приказа ректора могут выплачиваться единовременные премии.

Премияльные выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), месячной заработной плате. Максимальный размер премии не ограничен.

7.7. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не вы-

полнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

В указанных случаях к служебной записке руководителя подразделения прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены, или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

7.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Университета по согласованию с профкомом работников Университета.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

7.9. В целях поощрения работников, осуществляющим трудовую деятельность в структурных подразделениях Университета, реализующих программы СПО, выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с разделом 7 настоящего Положения».

7.9.1. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в структурных подразделениях, реализующих программы СПО, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

а) повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:



№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	Вторая квалификационная категория	0,25
2	Первая квалификационная категория	0,35
3	Высшая квалификационная категория	0,55
4	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
5	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
6	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
7	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

Квалификационные категории, присвоенные до 1 января 2011г., сохраняются в течение срока, на который они были присвоены;

б) повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу после окончания высшего или среднего профессионального (педагогического) учебного заведения, - в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение 3 лет;

в) повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 за фактическую нагрузку;

г) повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за фактическую нагрузку;

д) повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» - в размере 0,20 за фактическую нагрузку;

е) повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 за фактическую нагрузку;

ж) повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», установленные для работников различных отраслей, названия которых начинаются со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за фактическую нагрузку;

з) повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в размере:

0,5 – водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс;

0,25 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 2-й класс.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов предусмотренных вышеперечисленными подпунктами (а – ж), по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере;

и) повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере до 0,15 за фактическую нагрузку. Преподавателям, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за проверку письменных работ уменьшается на 50%;

к) повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование - в размере до 0,05 за фактическую нагрузку.

7.9.2. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, приведены в следующей таблице:

Размеры повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов, %
Классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета) в учреждениях среднего профессионального образования	0,15
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Заведование учебными мастерскими, кафедрами	0,20
Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,35
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу. Применение всех повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Педагогам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, за исключением классов коррекции и компенсирующего обучения, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50 %.

7.9.3. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения стажа (если документы находятся в университете) или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение;

- получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период пребывания его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом

нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы производятся согласно пункта 7.6. настоящего Положения.

7.9.5. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются согласно пунктов 7.2, 7.3, 7.4 и 7.5 настоящего Положения, за исключением последнего и предпоследнего абзацев пункта 7.5. настоящего Положения.

## **8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда ректор Университета несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или средств от приносящей доход деятельности) финансовых средств ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.3. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются ректором Университета самостоятельно.