

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: КУЗНЕЦОВ АЛЕКСАНДР ИГОРЕВИЧ
Должность: РЕКТОР
Дата подписания: 07.08.2025 16:27:38
Уникальный программный ключ:
0ec0d544ced914f6d2e031d381fc0ed0880d90a0



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»



И.В.Чернышева
2025 г.

Ректор ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»
А.И.Кузнецов
2025г.



Положение
об условиях оплаты труда работников федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский
государственный гуманитарно-педагогический университет»

Утверждено на Конференции работников
и обучающихся университета
«26.08» 2025 г., протокол № 1.

Челябинск
2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об условиях оплаты труда в ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (далее – Положение) разработано с целью регулирования системы и порядка оплаты труда работников ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (далее по тексту – университет, ЮУрГГПУ). Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются в пределах фонда оплаты труда университета, сформированного за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

1.2 Настоящее Положение разработано на основании:

- Федерального закона Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;

- Трудового кодекса Российской Федерации;

- Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

- Постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

- Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 и Постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 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»;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 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»;

- Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";

- Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения РФ, утвержденного Приказом Минпросвещения России от 03.11.2023 N 829;

- Устава и Коллективного договора ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

1.3. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников университета за счет субсидии из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- порядок установления размеров окладов в соответствии с квалификационным уровнем должности по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ);

- наименования, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат, утверждаемых в установленном порядке, и критериями их установления;

- условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений профессорско-преподавательского, педагогического состава, научных работников и других категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников университета устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.5. Утверждение штатного расписания относится к полномочиям ректора университета, и оплата труда работников учреждения может осуществляться из различных источников в соответствии с Уставом университета.

1.6. Нормы настоящего Положения распространяются на всех работников университета, включая работников территориально обособленных подразделений университета.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата работников университета включает в себя следующие элементы:

- оклады / ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премиальные.

2.2. Заработная плата работников университета устанавливается с учетом ПКГ на основе:

- Единого Квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня премиальных выплат;
- Коллективного договора и настоящего Положения.

2.3. Университет в пределах фонда оплаты труда работников самостоятельно определяет размеры окладов, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера без ограничения их максимальными размерами. Размер заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий не может быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного положениями статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

2.4. В соответствии с частью четвертой статьи 129 ТК РФ оклад (должностной оклад) является фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.5. Для занятия определенной должности в университете необходимо наличие соответствующего уровня квалификации, образования, уровня профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения предусмотренных должностных обязанностей.

2.6. Согласно квалификационным характеристикам лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Работникам, занимающим аналогичные должности, в силу статьи 22 ТК РФ работодатель обеспечивает равную оплату за труд равной ценности.

2.7. Размеры окладов по должностям научно-педагогических работников (профессорско-

преподавательского состава (ППС) и научных работников), а также педагогических работников (преподавателей колледжа и института дополнительных творческих педагогических профессий) устанавливаются по соответствующему квалификационному уровню.

2.8. Изменение окладов по должностям научно-педагогических работников в связи с присвоением ученой степени и ученого звания производится со дня издания приказа Минобрнауки России о присуждении ученой степени доктора или кандидата наук на основании личного заявления работника.

2.9. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Перечень и условия назначения выплат компенсационного характера сформированы с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 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".

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников в соответствии с квалификационным уровнем должности по соответствующей ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными подзаконными актами федеральных органов исполнительной власти.

3.3. В университете устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы, за дополнительную работу или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – ТД);
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- районный коэффициент.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании СОУТ по условиям труда в размере не менее 4 % от должностного оклада. При этом Работодателем принимаются меры с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная доплата снимается.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), осуществляемом на основании приказа Работодателя. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются с учетом содержания и/или объема совмещаемой работы.

3.6. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания, осуществляемой на основании приказа Работодателя. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и/или конкретизированного объема дополнительной работы.

3.7. Доплата за увеличение объема выполняемой работы, дополнительную работу или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы, дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности, или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на основании приказа Работодателя. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и/или конкретизированного объема дополнительной работы.

3.8 Доплата за работу в ночное время, осуществляемую на основании приказа Работодателя, производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 10.00 ч. вечера до 06.00 ч. утра). Размер доплаты составляет 35% части заработной платы за час работы работника.

3.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа Работодателя и с их согласия. Если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени, размер доплаты составляет не менее двойной дневной ставки заработной платы по штатному расписанию сверх заработной платы за каждый день работы в выходные и нерабочие праздничные дни и не менее двойной части заработной платы по штатному расписанию за каждый час работы сверх заработной платы за каждый час работы.

3.10. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются федеральными нормативно-правовыми актами.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах / дополнительных соглашениях к ТД.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Перечень и условия назначения выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 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".

4.2. Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности работников в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, в своевременном выполнении своих должностных профессиональных обязанностей и для поощрения за выполненную надлежащим образом работу.

4.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в рамках действующего трудового договора. Перечни видов выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и Положением об условиях выплат стимулирующего характера работникам трудовыми договорами, дополнительными соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты, носящие временный характер), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются с применением показателей эффективности деятельности различных категорий персонала.

В университете действуют следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- выплаты, рассчитанные с применением системы показателей эффективности деятельности педагогических работников, ППС, научных работников, медицинских работников;

– премиальные выплаты по итогам работы.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться:

- за высокую интенсивность труда;
- за обеспечение сохранения контингента студентов;
- за сложность и напряженность работы;
- за руководство образовательными подразделениями (заведующим кафедрами, деканам/директорам, заместителям деканов/директоров);
- за достигнутые результаты деятельности подразделений (назначаются директорам институтов, руководителям структурных подразделений);
- за руководство образовательными проектами, учебно-воспитательной работой;
- за координацию научных, воспитательных проектов;
- за руководство профориентационной работой и прочее.

4.7. Выплаты за качество выполняемой работы могут устанавливаться:

- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- за качественное выполнение отдельных поручений и прочее.

4.8. Доплата водителям автотранспорта в размере до 25% от должностного оклада может производиться за техническое обслуживание, сложность и бесперебойность работы закрепленного автотранспортного средства.

4.9. Премиальные выплаты по итогам работы (премии) выплачиваются при наличии средств, с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При наличии финансовых средств премии могут назначаться:

- по результатам окончания учебного или календарного года;
- за эффективность профессиональной деятельности;
- за особые заслуги работника перед университетом;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета;
- за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- за выполнение важных работ;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности университета.

4.10. В пределах срока действия дисциплинарного взыскания меры материального поощрения в виде премий работнику не назначаются.

4.11. Размеры выплат стимулирующего характера могут быть установлены в процентном отношении к должностным окладам в соответствии с квалификационным уровнем должности по соответствующей ПКГ или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.12. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- уровень профессиональной квалификации работника;
- успешное исполнение работником своих должностных/профессиональных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- сложность, напряженность и специальный режим работы;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.13. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств субсидии из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных университетом на оплату труда работников.

4.14. С целью оценки эффективности деятельности ряда категорий работников университета осуществляется количественная и (или) качественная оценка результативности их труда и определяются критерии назначения выплат стимулирующего характера.

4.15. Перечень количественных показателей результативности труда работников

определяется университетом на основе локального нормативного акта. Для количественных показателей результативности труда работников учреждение вправе на основе локального нормативного акта определить критерии качества результатов труда.

4.16. Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом университета.

4.17. Локальным нормативным актом университета при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.18. Назначение выплат стимулирующего характера осуществляется приказом Работодателя в отношении:

- проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных ректору 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, личного заявления работника.

5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

5.1. Размеры окладов, ставок заработной платы работников университета устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ):

- должностей работников культуры, искусства и кинематографии - в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, - в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг" ;

- должностей работников образования - в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования - в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования".

5.2. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

5.3. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов).

5.4. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за

установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается федеральными органами власти.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений.

5.7. Фонд оплаты труда ППС определяется на основании соответствующих ПКГ, является частью фонда оплаты труда университета и формируется на основе штатного расписания кафедр.

5.8. Необходимое на учебный год количество штатных единиц ППС по университету в целом определяется как соотношение общего расчетного объема учебной нагрузки на учебный год и установленного объема учебной нагрузки на одну ставку.

5.9. Работники из числа ППС, состоящие в штате университета, могут выполнять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме, не превышающем 300 академических часов в год, которые не считаются совместительством и не требуют оформления трудового договора.

5.10. Почасовая оплата труда работников применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников;

- преподавательской работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для преподавательской работы в университете.

В исключительных случаях фонд оплаты труда по вакантным ставкам ППС кафедры может быть направлен на почасовую оплату труда педагогических работников, состоящих в штате.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, устанавливаемый приказом ректора в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

5.11. Стимулирующая выплата деканам / директорам, заместителям деканов, заведующим кафедрами устанавливается ежегодно по приказу ректора.

5.12. Деканам факультетов, директорам институтов, высшей школы дополнительно могут устанавливаться доплаты стимулирующего характера за достигнутые результаты деятельности подразделения, которые назначается приказом ректора по представлению проректоров по итогам деятельности за семестр, предшествующий периоду установления выплаты.

5.13. Научным работникам могут устанавливаться доплаты на основе Критериев назначения выплат стимулирующего характера по результатам работы за год. Вышеуказанные критерии утверждаются Учёным советом университета ежегодно на календарный год.

5.14. Стимулирующие выплаты, рассчитанные с применением системы оценки качества профессиональной деятельности НПР, устанавливаются по итогам деятельности за календарный год на основании результатов рейтинга предшествующего периода и определяются количеством баллов, набранным преподавателем за отчетный период в соответствии с показателями, представленными в положении о рейтинге.

Размер выплаты для конкретного научно-педагогического работника определяется приказом Работодателя по каждому уровню рейтинга определенной группы сотрудников.

Стимулирующие выплаты, рассчитанные с применением системы оценки качества профессиональной деятельности НПР, устанавливаются на период с 1 февраля текущего года по 30 января следующего года, в рамках действующего ТД.

5.15. Преподавателям ИДТПП выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом и при условии достижения значений показателей оценки эффективности труда, определяемых в соответствии с принимаемым локальным актом университета. Размер выплаты

ределяется раз в полугодие в соответствии с Положением об эффективном контракте с преподавателем ИДТПП.

5.16. Медицинским работникам приказом Работодателя устанавливаются доплаты на основе критериев назначения выплат стимулирующего характера по результатам работы за квартал в соответствии с локальным актом университета.

5.17. Премияльные выплаты по приказу Работодателя могут быть снижены на основе норм трудового законодательства, в том числе в случаях нарушения работником трудовой, дисциплины.

6. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

6.1. Фонд оплаты труда педагогических работников колледжа является частью Единого фонда оплаты труда университета и формируется на основе тарификационного списка педагогических работников колледжа.

6.2. Штат педагогических работников колледжа определяется по установленному объему учебной нагрузки (нормы часов преподавательской работы) за ставку заработной платы, которая составляет 720 часов в год (из расчета на 10 учебных месяцев).

6.3. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

6.4. Часовая ставка преподавателя определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

6.5. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику колледжа, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов и часов по учебным планам и программам.

Работникам колледжа, относящимся к категории АУП и УВП, разрешается преподавательская работа в объеме не более 300 часов, которая не является совместительством.

6.6. Стимулирующие выплаты производятся с учетом выполнения педагогами колледжа показателей эффективности деятельности и распространяются на период с 01 февраля текущего года по 31 января следующего года. Показатели эффективности деятельности для педагогов колледжа и директора колледжа определяются локальным актом университета.

При выполнении дополнительной педагогической нагрузки сверх индивидуального плана оплата труда осуществляется на основе почасовой оплаты по стоимости часа в соответствии с приказом ректора.

6.7. В состав заработной платы педагогических работников колледжа входят:

- оклад /ставка заработной платы с учетом запланированной учебной нагрузки;
- стимулирующая выплата за первую или высшую квалификационные категории, присвоенные по результатам аттестации;
- стимулирующая выплата по итогам выполнения показателей эффективности деятельности;
- стимулирующие выплаты, назначаемые приказом ректора по представлению ректора колледжа;
- выплаты компенсационного характера.

7. ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРОЧИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

7.1. При формировании штатного расписания университета должности персонала прочих подразделений вводятся в соответствии с квалификационными уровнями ПКГ работников высшего и дополнительного профессионального образования, ПКГ меотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, ПКГ общетраслевых профессий рабочих, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России и действующей структурой университета.

7.2. Фонд оплаты труда персонала прочих подразделений является частью Единого фонда оплаты труда университета и формируется на основании установленного штатного расписания подразделений.

7.3. В состав заработной платы персонала прочих подразделений входит:

- оклад в соответствии с квалификационным уровнем должности по ПКГ;
- стимулирующая выплата;
- премиальные выплаты, назначаемые приказом ректора по представлению руководителя подразделения, при наличии финансовых средств;
- выплаты компенсационного характера.

7.4. С целью выполнения единых рекомендаций, утверждённых решением Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, Работодатель принимает меры к тому, чтобы оклад, устойчивые элементы оплаты труда или ставки заработной платы в структуре фонда оплаты труда составляли не менее 70%.

7.5. Основными критериями оценки эффективности вспомогательных служб университета являются:

- своевременность сдачи отчётной документации;
- качество представляемой информации;
- выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями по поручению руководителя подразделения;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

7.6. Работники университета, занимающие должности, не относящиеся к должностям ПС, могут осуществлять преподавательскую деятельность в пределах 300 академических часов за учебный год при условии качественного выполнения своих обязанностей по основной должности.

7.7. Университет разрабатывает и проводит мероприятия по достижению показателей Единого плана национальных целей развития Российской Федерации до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

7.8. Оплата электромонтажных, столярных и ремонтно-строительных работ, выполняемых работниками ЮУрГГПУ, осуществляются в следующем порядке:

- должностной оклад (с учетом стимулирующей доплаты до МРОТ) выплачивается за выполнение текущих работ на основе заявок, фиксируемых в специальном журнале, и поручений уполномоченных должностных лиц;
- оплата труда за отдельные виды работ (ремонтно-строительные, электромонтажные, столярные и т.п.), не вошедшие в перечень текущих, производится на основании локальных актов, дефектных ведомостей (объемов работ) и актов выполненных работ в соответствии с расценками на ремонтно-строительные, электромонтажные и столярные работы по состоянию на 01.01.2000 г. с учетом коэффициентов удорожания (в пределах до 50 процентов от сметных назначений на выплату заработной платы).

7.9. В университете может производиться оплата за выполненную работу в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера, предусмотренными гражданским кодексом Российской Федерации. При этом договоры подряда и возмездного оказания услуг могут заключаться как с работниками университета, независимо от категории персонала, так и со сторонними исполнителями работ (услуг) на выполнение любых видов работ (услуг), не противоречащих уставной деятельности университета. Договоры гражданско-правового характера с работниками университета могут заключаться, если выполнение соответствующих работ (оказание услуг) не входит в их трудовые обязанности.

8. ОПЛАТА ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Заработная плата ректора, проректоров, главного бухгалтера устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями к должностям руководителей и специалистов высшего профессионального образования, должностными инструкциями, иными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения с работниками высшей школы.

8.2. Оплата труда ректора, проректоров, главного бухгалтера состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Оплата труда ректора определяется трудовым договором с федеральным органом управления образованием (далее по тексту – учредитель).

8.4. Оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10-30% процентов ниже оклада, установленного ректору учредителем. Размер оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

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

8.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с 8.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Оплата труда работников университета, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

