

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома университета

 В. И. Солдатенков

« 20 » августа 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор УГТУ

 Н. Д. Цхадая

« 20 » августа 2013 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Ухтинского государственного технического университета

Ухта, 2013

Лист согласования  
к Положению об оплате труда работников УГТУ

Проректор по ЭВ



А. Р. Эмексузян

Главный бухгалтер



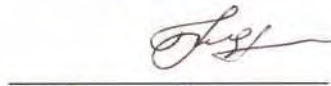
И. А. Попова

Начальник управления кадрами



М. А. Вахреева

Главный юрист



Е. А. Бондарева

Начальник ОТЗиСП



А. С. Власова

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;

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

- Постановления Правительства РФ «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)» № 71 от 14.02.2008 г.;

- Постановления Правительства РФ «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении)» № 543 от 18.07.2008 г.;

- Постановлением Правительства РФ «Об утверждении типового положения об общеобразовательном учреждении начального профессионального образования» № 521 от 14.07.2008 г.;

- Постановлением Правительства РФ «Об утверждении типового положения об общеобразовательном учреждении» № 196 от 19.03.2001 г.;

- Постановлением Правительства РФ «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» № 610 от 26.06.1995 г.;

- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 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»;

- Приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2012 – 2014 годы от 22.02.2012 г. №1 СОГ-3/12;

- иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников университета за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской

Федерации, устанавливает систему оплаты труда работников, порядок установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, подуровням, подподуровням, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера, материальной помощи, порядок формирования заработной платы.

1.3. Положение принимается с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) и утверждается приказом ректора. По мере необходимости в Положение могут вноситься изменения и дополнения в том же порядке, в котором оно утверждается.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. 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) и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, предусмотренных трудовым договором (должностной инструкцией), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, предусмотренных трудовым договором (должностной инструкцией), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, предусмотренных трудовым договором (должностной инструкцией), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Квалификационный уровень – категорирование должностей в пределах одной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки; подуровень – категорирование в пределах одного уровня; подподуровень – категорирование в пределах одного подуровня.

2.3. Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

2.4. В университете применяется повременная система оплаты труда.

2.5. Заработная плата работников УГТУ включает в себя:

– должностной оклад (ставку заработной платы),

– выплаты компенсационного характера,

– выплаты стимулирующего характера.

2.6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на госзадание федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных средств.

2.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по подуровням квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, по видам экономической деятельности.

2.8. Для отдельных категорий работников (ППС, ПП и др.) по квалификационным подуровням квалификационных уровней могут устанавливаться внутренние подуровни (подподуровни) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.9. Работодатель имеет право установить индивидуальный размер должностного оклада работнику без ограничения его максимальными размерами.

2.10. Ко всем видам выплат, предусмотренным настоящим Положением, применяются районный коэффициент и северная процентная надбавка.

2.11. Размеры должностных окладов утверждаются приказом ректора и закрепляются в трудовом договоре с работником.

2.12. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования определяются работодателем в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, без ограничения их максимальными размерами.

2.13. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь из фонда оплаты труда на основании приказа по личному заявлению работника с резолюцией ректора.

2.14. Изменение организационной структуры, объемов работ и других существенных факторов, влияющих на сложность и трудоемкость выполняемых функций, влечет за собой пересмотр размеров должностных окладов, предусмотренных штатным расписанием, в установленном порядке.

2.15. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работникам производятся выплаты компенсационного характера за особые условия труда. Выплаты устанавливаются в абсолютных размерах и (или) процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2. В соответствии с действующим законодательством производятся следующие виды компенсационных выплат:

3.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.2.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

3.2.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей);

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- при расширении зон обслуживания;

- при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за дополнительную работу: заведование кабинетом, классное руководство, руководство предметно-цикловой комиссии, проверка письменных работ, за работу в коррекционной группе и др. педагогическим и другим работникам начального/среднего профессионального образования (Горно-нефтяного колледжа УГТУ, Индустриального техникума УГТУ, Промышленно-экономического лесного колледжа УГТУ), Начальной общеобразовательной школы «Росток-УГТУ» (значения приведены в таблице 2 Приложения 1)

и другие условия, отклоняющиеся от нормальных (сложность и напряженность работы и т.п.).

3.2.4. ежемесячные выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Условия о компенсационных выплатах: работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты и выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), за сложность, напряженность работы, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, - являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда в размере не менее 4% от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.5. Выплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% от должностного оклада за фактически отработанное время.

3.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности), наряду с работой, определяемой трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику в размере и на срок, определяемые по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет: работникам, получающим должностной оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или за час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10. Выплата за сверхурочную работу работникам, привлекавшимся к работе по инициативе работодателя за пределами продолжительности рабочего времени, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится в следующем размере: за первые два часа работы – полуторный размер, за последующие часы – двойной размер часовой ставки.

По желанию работника сверхурочная работа вместо оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, в том же размере, что и отработанное сверхурочно.

3.11. Выплаты за дополнительную работу к ставке заработной платы педагогическим работникам начального/среднего профессионального образования (Горно-нефтяного колледжа УГТУ, Индустриального техникума УГТУ, Промышленно-экономического лесного колледжа УГТУ), Начальной общеобразовательной школы «Росток-УГТУ» устанавливаются на учебный год в начале учебного года.

3.12. Выплаты за дополнительную работу педагогическим и другим работникам начального/среднего профессионального образования (Горно-нефтяного колледжа УГТУ, Индустриального техникума УГТУ, Промышленно-экономического лесного колледжа УГТУ), Начальной общеобразовательной школы «Росток-УГТУ», а именно: за заведование кабинетом, за классное руководство, за руководство предметно-цикловой комиссией, за работу в коррекционной группе не зависят от размера занимаемой ставки и выполняемой учебной нагрузки.

3.13. Выплата за проверку письменных работ производится к средней ставке заработной платы по количеству часов учебной нагрузки по предмету, предусматривающему проверку письменных работ.

3.14. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом ректора в установленном порядке.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплатами стимулирующего характера в Университете являются стимулирующие и разовые стимулирующие надбавки (выплаты) и премии.

4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютных размерах или в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням, подуровням, подподуровням профессиональных квалификационных групп.

4.4. В университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.4. К надбавкам за интенсивность труда и высокие результаты работы относятся:

- 4.4.1. надбавка за интенсивность труда;
- 4.4.2. надбавка за высокие результаты работы;
- 4.4.3. надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;
- 4.4.4. надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы;
- 4.4.5. за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных



и срочных работ;

4.4.6. иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

4.5. К надбавкам за качество выполняемых работ относятся:

4.5.1. надбавка за качество работы и высокий профессионализм, классность;

4.5.2. надбавка за стаж работникам университета, не относящимся к категории профессорско-преподавательского состава ВПО, имеющим общий стаж работы в университете 25 лет и более (включая учебу в целевой аспирантуре) в размере 15% от должностного оклада (ставки заработной платы).

Стаж работы, дающий право на данную выплату для работников учебных подразделений начального/среднего профессионального образования (Горно-нефтяного колледжа УГТУ, Индустриального техникума УГТУ, Промышленно-экономического лесного колледжа УГТУ) определяется с учетом стажа работы в данных учебных заведениях до их присоединения/поступления на работу в университет (УГНК, УПЭЛК, ИТ соответственно).

Надбавка устанавливается по основной должности.

4.5.3. надбавка за наличие почетных званий у работников университета, не относящихся к категории профессорско-преподавательского состава ВПО:

1) наличие нагрудного знака «Почетный работник высшего профессионального образования России», «Почетный работник среднего профессионального образования России», «Почетный работник начального профессионального образования России», «За отличные успехи в области высшего образования СССР»; за звание «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный деятель науки и техники РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный тренер России» в размере 20% от установленного должностного оклада (ставки заработной платы);

2) наличие звания «Отличник физической культуры» в размере 10 % от установленного должностного оклада (ставки заработной платы).

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному (большему) из них. Надбавка устанавливается по основной должности.

4.6. Виды стимулирующих надбавок, указанные в пп. 4.4 и 4.5, как правило, устанавливаются на срок до одного года в пределах календарного года (с января по декабрь). В отдельных случаях, по решению ректора могут устанавливаться на более продолжительный, либо неопределенный срок.

4.7. Разовые стимулирующие надбавки – это выплаты стимулирующего характера за интенсивность труда и высокие результаты работы, а также за качество работ, которые устанавливаются в разовом порядке.

4.8. К премиальным выплатам по итогам работ относятся:

- премии по итогам работы Университета в целом;
- премии по итогам работы отдельных структурных подразделений;
- премии за выполнение отдельных видов или этапов работы;
- премии по итогам работы сотрудника.

4.9. Премии выплачиваются в абсолютных размерах с учетом районного коэффициента и северной процентной надбавки при наличии финансовых средств.

4.10. Стимулирующие надбавки по индексной системе педагогическим работникам устанавливаются на основании Положения «Об оценке деятельности и материальном стимулировании ППС по итогам работы за учебный год». (Положение ежегодно пересматривается по окончании учебного года и утверждается на новый учебный год.)

4.11. Работникам университета, успешно подготовившим и защитившим диссертации, после получения подтверждающих документов, устанавливаются единовременные премиальные выплаты, которые выплачиваются в абсолютных размерах с учетом районного коэффициента и северной процентной надбавки, при наличии финансовых средств:

4.11.1. Работникам, успешно подготовившим и защитившим кандидатские диссертации, - единовременная премия в размере:

- в возрасте до 30 лет – 10 тыс. руб.;
- в возрасте до 40 лет – 7 тыс. руб.;
- в возрасте старше 40 лет – 5 тыс. руб.

4.11.2. Работникам, из числа закончивших аспирантуру и успешно защитившим диссертации в установленные сроки, - единовременная премия в размере 24 тыс. руб.

4.11.3. Работникам, успешно подготовившим и защитившим докторские диссертации, - единовременная премия в размере:

- в возрасте до 40 лет – 20 тыс. руб.;
- в возрасте до 50 лет – 10 тыс. руб.;
- в возрасте до 60 лет – 7 тыс. руб.;
- в возрасте от 60 лет и старше – 3 тыс. руб.

4.11.4. Предусмотренные п.4.11 премии выплачиваются по основной должности.

4.12. Основанием для установления выплаты стимулирующего характера является служебная записка руководителя структурного подразделения, проректора по направлению, проректора по экономическим вопросам или начальника отдела труда, заработной платы и социальной политики с резолюцией ректора, с обоснованием необходимости установления надбавки конкретному сотруднику или группе работников с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в Отделе труда, заработной платы и социальной политики.

4.13. При изменении условий, являющихся основанием для назначения выплаты стимулирующего характера (интенсивность труда, результаты работы и др.), размер надбавки может быть изменен на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, проректора по

направлению, проректора по экономическим вопросам или начальника отдела труда, заработной платы и социальной политики с резолюцией ректора.

4.14. При переводе работника на другую должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ размер стимулирующей надбавки подлежит пересмотру. Выплата ранее установленной стимулирующей надбавки прекращается.

4.15. Ректор имеет право самостоятельно или на основании служебной записки руководителя структурного подразделения изменить размер надбавок стимулирующего характера, либо полностью отменить ее выплату при наличии упущений в работе: некачественном и несвоевременном выполнении порученного руководителем задания (работы), не выполнении нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и т.п. основаниям, после получения объяснительной записки от работника.

4.16. При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от Университета причинам, ректор имеет право уменьшить, приостановить или отменить стимулирующие выплаты в установленном законом порядке с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.17. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора в установленном порядке.

## **5. Оплата труда ректора Университета, проректоров (заместителей руководителя) и главного бухгалтера.**

5.1. Заработная плата ректора Университета устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, содержащими нормы трудового права, Положением о статусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Федерации федерального подчинения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июня 1996г. № 695 и трудовым договором заключенным между ректором и Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.2. Должностной оклад ректора Университета и другие причитающиеся ему выплаты определяются учредителем и закрепляются в его трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады проректоров (заместителей ректора) и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора.

5.4. Выплаты стимулирующего характера ректору Университета устанавливаются с учетом результатов деятельности Университета и критериев оценки эффективности работы вуза, утверждаемых Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.5. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в общем порядке, предусмотренном настоящим Положением.

## **6. Порядок формирования штатного расписания профессорско-преподавательского состава, работа на условиях почасовой оплаты труда.**

6.1. К профессорско-преподавательскому составу относятся следующие должности: директор института (при наличии учебной нагрузки), декан факультета (при наличии учебной нагрузки), заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель (ВПО), ассистент.

6.2. Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений Университета - факультетов, кафедр и др. формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени, корректируется в течение учебного года, и утверждается ректором на начало календарного года и на начало учебного года не позднее 1 сентября. В течение года в штатное расписание ППС могут вноситься изменения на основании приказов ректора.

6.3. Для исполнения плана учебной нагрузки кафедры, факультета в случае отсутствия преподавателей по болезни или по другим причинам могут привлекаться специалисты соответствующего профиля на условиях почасовой оплаты труда.

6.4. Ведение педагогической нагрузки на условиях почасовой оплаты труда работниками осуществляется в объеме не более 300 часов в год.

6.5. Привлечение работников к ведению учебной нагрузки на условиях почасовой оплаты труда оформляется приказом ректора и не считается совместительством.

6.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора. В размер ставок почасовой оплаты включается оплата отпуска, причитающегося за отработанное время.

## **7. Особенности оплаты труда педагогических работников структурных подразделений, реализующих образовательные программы начального/среднего профессионального образования (Горно-нефтяной колледж УГТУ, Индустриальный техникум УГТУ, Промышленно-экономический лесной колледж УГТУ).**

7.1. К педагогическим работникам структурных подразделений, реализующих образовательные программы начального/среднего профессионального образования относятся следующие должности: преподаватель, мастер производственного обучения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, воспитатель, методист, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель, старший методист и др. согласно приказу

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н.

7.2. Размеры должностных окладов педагогических работников структурных подразделений, реализующих образовательные программы начального/среднего профессионального образования рассчитываются путем применения повышающего коэффициента к должностному окладу по соответствующему подуровню квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы и устанавливаются по подподуровням квалификационных уровней. Критерии подподуровней и соответствующие им значения повышающих коэффициентов приведены в таблице 1 Приложения 1.

7.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогических работ за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

7.4. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

7.5. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

7.6. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, составляет 720 часов в год. Учебная нагрузка на учебный год ограничивается верхним пределом 1440 часов.

7.7. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы и установленные за норму часов преподавательской работы размеры ставок заработной платы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем, за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.8. Должностные оклады руководителям физического воспитания и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 360 часов в год.

7.9. Преподавательская работа в структурных подразделениях, реализующих образовательные программы начального/среднего профессионального образования, ведется преподавателями и другими работниками, принятыми по основной должности в указанных структурных подразделениях, на условиях тарификации.

7.10. Предельный объем учебной нагрузки, которая ведется на условиях тарификации, для работников, не являющихся преподавателями по основной должности, составляет 720 часов (для руководителей физического воспитания и преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности - 1080 часов).

7.11. Преподавательская работа в Горно-нефтяном колледже УГТУ, Индустриальном техникуме УГТУ, Промышленно-экономическом лесном колледже УГТУ помимо основной работы (работы за ставку) может осуществляться работниками также по совместительству с нагрузкой 360 часов на 0,5 ставки – пропорционально ставке и (или) на условиях почасовой оплаты труда (не более 300 часов в год).

7.12. На начало учебного года на учебный год утверждается тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, который формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

7.13. Изменение объема учебной нагрузки в течение учебного года преподавателям производится с их письменного согласия.

7.14. Часовая ставка педагогического работника рассчитывается путем деления ставки заработной платы на норму часов в месяц (72).

7.15. Средняя ставка заработной платы педагогического работника рассчитывается путем умножения часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

7.16. За период каникул (например, с 01 июля по 31 августа), не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа), заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю в трудовом договоре ставки заработной платы.

7.17. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю в трудовом договоре ставки заработной платы.

7.18. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя ставка заработной платы определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

7.19. При повышении ставки заработной платы в связи с присвоением квалификационной категории в течение учебного года средняя ставка заработной платы определяется путем умножения новой часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по соответствующим часовым ставкам.

7.20. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года, при увольнении или при выходе в декретный отпуск.

7.21. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частичной или полной заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а так же в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

7.22. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

7.23. По итогам учебного года преподавателям и другим педагогическим работникам производится расчет фактически выполненной нагрузки сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

7.24. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы внеаудиторной нагрузки, не включенные в тарификацию преподавателей;

- за часы экзаменационной работы, не включенные в тарификацию преподавателей;

- за часы преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

- за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

7.25. Привлечение работников к преподавательской работе на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год оформляется приказом ректора.

7.26. Оплата часов внеаудиторной, экзаменационной работы, а также преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки производится на основании подтверждающих документов согласно Порядку оплаты таких часов, утвержденного приказом от 28.12.2012 №1154.

7.27. При оплате преподавательской работы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы, размеры ставок почасовой оплаты труда могут устанавливаться отдельно.

7.28. Размер ставок почасовой оплаты труда за часы внеаудиторной нагрузки, не включенные в тарификацию преподавателей; за часы экзаменационной работы, не включенные в тарификацию преподавателей, и за часы преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки определяется путем деления ставки заработной платы преподавателя на норму часов в месяц (72).

7.29. Количество мастеров производственного обучения Индустриального техникума УГТУ определяется из расчета 12,5 обучающихся на 1 мастера производственного обучения и утверждается на начало учебного года.

7.30. За каждым мастером производственного обучения Индустриального техникума УГТУ закрепляется учебно-производственная группа. Кроме основной учебно-производственной группы, за мастером производственного обучения может закрепляться также еще одна учебная и (или) учебно-производственная группа.

7.31. Выплаты за вторые учебные (учебно-производственные) группы производятся на основании данных старшего мастера Индустриального техникума УГТУ, которые подаются ежемесячно. Размеры данных выплат также зависят от состояния учебно-воспитательной работы в группах.

7.32. Размеры должностных окладов мастеров производственного обучения и мастеров производственного обучения по вождению Отдела дополнительных образовательных услуг Института повышения квалификации - независимого аттестационного центра рассчитываются путем применения повышающего коэффициента к должностному окладу по соответствующему подуровню квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы и устанавливаются по подподуровням квалификационных уровней. Критерии подподуровней и соответствующие им значения повышающих коэффициентов приведены в таблице 1 Приложения 1.

## **8. Особенности оплаты труда педагогических работников**

### **Начальной общеобразовательной школы «Росток-УГТУ».**

8.1. К педагогическим работникам структурных подразделений, Начальной общеобразовательной школы «Росток-УГТУ» относятся следующие должности: учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования и др. согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н.

8.2. Размеры должностных окладов педагогических работников рассчитываются путем применения повышающего коэффициента к должностному окладу по соответствующему подуровню квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы и устанавливаются по подподуровням квалификационных уровней. Критерии подподуровней и соответствующие им значения повышающих коэффициентов приведены в таблице 1 Приложения 1.

8.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогических работ за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

8.4. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.



8.5. Объем учебной нагрузки, установленный учителю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

8.6. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, составляет 18 часов в неделю. Учебная нагрузка в неделю ограничивается верхним пределом 36 часов.

8.7. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы и установленные за норму часов преподавательской размеры ставок заработной платы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем, за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

8.8. Преподавательская работа в Начальной общеобразовательной школе «Росток-УГТУ», ведется учителями и другими работниками, принятыми по основной должности в указанном структурном подразделении, на условиях тарификации.

8.9. Предельный объем учебной нагрузки, которая ведется на условиях тарификации, для работников, не являющихся учителями по основной должности, составляет 18 часов в неделю.

8.10. Преподавательская работа в Начальной общеобразовательной школе «Росток-УГТУ» помимо основной работы (работы за ставку) может осуществляться работниками также по совместительству и (или) на условиях почасовой оплаты труда (не более 300 часов в год).

8.11. На начало учебного года на учебный год утверждается тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, который формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

8.12. Изменение объема учебной нагрузки в течение учебного года учителям производится с их письменного согласия.

8.13. Средняя ставка заработной платы педагогического работника рассчитывается путем умножения ставки заработной платы на установленное количество часов недельной учебной нагрузки согласно тарификации и деления на норму учебной нагрузки в неделю (18).

8.14. За период каникул (например, с 01 июля по 31 августа), не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа), заработная плата выплачивается из расчета установленной учителю в трудовом договоре ставки заработной платы.

8.15. Учителям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной учителю в трудовом договоре ставки заработной платы.

8.16. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате:

- за часы внеаудиторной нагрузки, не включенные в тарификацию учителей;

- за часы преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

- за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

8.17. Привлечение работников к преподавательской работе на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год оформляется приказом ректора.

8.18. Оплата часов внеаудиторной и преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки производится на основании подтверждающих документов согласно Порядку оплаты таких часов, утвержденного приказом от 28.12.2012 №1154.

8.19. При оплате педагогической работы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы, размеры ставок почасовой оплаты труда могут устанавливаться отдельно.

8.20. Размер ставок почасовой оплаты труда за часы внеаудиторной нагрузки, не включенные в тарификацию учителей, и за часы преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки определяется путем деления ставки заработной платы на среднюю норму часов в месяц (72).

## **9. Порядок формирования штатного расписания и условия оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.**

9.1. Штатное расписание для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего и иных персоналов Университета утверждается ректором на календарный год.

9.2. Штатное расписание вышеперечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, объемов книжных и музейных фондов и т.п.

9.3. Изменения в штатное расписание Университета по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Университету, издаваемых на основании служебных записок руководителей структурных подразделений с визой проректора по направлению.

9.4. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений как правило устанавливаются на 5% ниже оклада руководителя.

9.5. Работники вышеуказанных категорий персонала могут быть привлечены для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда или по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

## **10. Другие вопросы оплаты труда.**

10.1. Особенности исчисления средней заработной платы (среднего заработка).

10.1.1. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления (ст. 139 ТК РФ). Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации. (В настоящее время действует Положение об особенностях исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства от 24 декабря 2007 №922).

10.1.2. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат.

10.1.3. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

10.1.4. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты, не относящиеся к оплате труда по трудовому договору, а также социальные выплаты (почасовая оплата, материальная помощь, оплата по договору ГПХ, и другие).

10.3. С 01.09.2013 в должностные оклады по должностям научно-педагогических работников включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу настоящего Федерального закона с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней.

10.4. С 01.09.2013 также в должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Таблица 1

**Повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) педагогических работников начального/среднего профессионального образования и начальной общеобразовательной школы «Росток-УГТУ» за квалификационную категорию**

Квалификационная категория	Значение коэффициента
Без категории	1,00
2-я квалификационная категория	1,05
1-я квалификационная категория	1,10
Высшая квалификационная категория	1,20

Таблица 2

**Размеры доплат к должностному окладу (ставке заработной платы) педагогических и других работников начального/среднего профессионального образования и начальной общеобразовательной школы «Росток-УГТУ»**

Наименование выплат компенсационного характера	Размеры доплат, %		
	ГНК УГТУ, ПЭЛК УГТУ	ИТ УГТУ	НОШ «Росток-УГТУ»
1. За заведование кабинетом мастерской, лабораторией, цехом (при закреплении двух работников за одним кабинетом, мастерской, лабораторией размер доплаты делится поровну). Устанавливаются по одному (большему) из оснований.	10	10; 15	10
2. За классное руководство (за 1 группу, не более 2х групп)	15	15	15
3. За руководство предметно-цикловой комиссией	15	15	-
4. За работу в коррекционной группе	-	20	-
5. За проверку письменных работ.	10-25	10-25	10-15

### Должностные оклады УГТУ

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Подуровень	Подоподуровень	Размер оклада
1	2	3	4	5
1	1	1	-	3 000,00
1	1	2	-	3 102,00
1	1	3	-	3 000,00
1	1	4	-	3 402,00
1	1	5	-	3 402,00
1	2	1	-	3 410,00
1	2	2	-	3 410,00
2	1	1	-	3 500,00
2	1	2	-	3 500,00
2	1	3	-	3 500,00
2	1	4	-	3 801,00
2	1	5	-	3 801,00
2	1	6	-	3 801,00
2	1	7	-	3 801,00
2	2	1	-	3 850,00
2	2	2	-	3 850,00
2	2	3	-	3 850,00
2	2	4	-	4 004,00
2	2	5	-	4 004,00
2	2	6	-	4 235,00
2	2	7	-	4 235,00
2	3	1	-	4 300,00
2	3	2	-	4 601,00
2	3	3	-	4 601,00
2	3	4	-	4 601,00
2	4	1	-	5 000,00
2	4	2	-	5 200,00
2	5	1	-	5 300,00
2	5	2	-	5 300,00
3	1	1	-	5 350,00
3	1	2	-	5 350,00
3	1	3	-	5 350,00
3	1	4	-	5 350,00
3	1	4	1	5 406,00
3	1	4	2	5 676,30
3	1	4	3	5 946,60
3	1	4	4	6 487,20

1	2	3	4	5
3	1	5	-	5 350,00
3	2	1	-	5 600,00
3	2	2	-	5 600,00
3	2	3	-	5 600,00
3	2	4	-	5 600,00
3	2	5	-	5 600,00
3	2	5	1	5 656,00
3	2	5	2	5 938,80
3	2	5	3	6 221,60
3	2	5	4	6 787,20
3	3	1	-	5 800,00
3	3	2	-	5 800,00
3	3	3	-	6 119,00
3	3	4	-	6 119,00
3	3	5	-	6 119,00
3	3	6	-	6 119,00
3	3	7	-	6 119,00
3	3	7	1	6 175,00
3	3	7	2	6 483,75
3	3	7	3	6 792,50
3	3	7	4	7 410,00
3	4	1	-	6 150,00
3	4	2	-	6 519,00
3	4	3	-	6 765,00
3	4	4	-	6 765,00
3	4	4	1	6 821,00
3	4	4	2	7 162,05
3	4	4	3	7 503,10
3	4	4	4	8 185,20
3	4	5	-	6 765,00
3	5	1	-	6 800,00
3	5	2	-	6 800,00
4	1	1	-	6 900,00
4	1	2	-	6 900,00
4	1	2	1	9 900,00
4	1	3	-	6 900,00
4	1	4	-	6 900,00
4	1	5	-	11 000,00
4	1	5	1	14 000,00
4	1	6	-	7 245,00
4	1	7	-	7 245,00
4	1	8	-	7 245,00
4	2	1	-	7 250,00
4	2	2	-	7 250,00
4	2	2	1	10 250,00

1	2	3	4	5
4	2	2	2	14 250,00
4	2	3	-	7 801,00
4	2	4	-	7 801,00
4	2	5	-	8 004,00
4	2	6	-	7 801,00
4	2	7	-	13 000,00
4	2	7	1	17 000,00
4	3	1	-	8 100,00
4	3	2	-	8 262,00
4	3	2	1	11 262,00
4	3	2	2	15 262,00
4	3	3	-	8 262,00
4	3	4	-	15 600,00
4	3	4	1	20 000,00
4	3	4	2	24 000,00
4	3	5	-	9 153,00
4	4	1	-	9 200,00
4	4	1	1	12 200,00
4	4	1	2	16 200,00
4	4	2	1	23 000,00
4	4	2	2	28 000,00
4	4	2	-	20 800,00
4	5	1	-	19 800,00
4	5	1	1	25 000,00
4	5	1	2	33 000,00
4	6	1	1	29 000,00
4	6	1	2	35 000,00
4	6	1	3	39 500,00
4	6	1	-	13 500,00