

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
(УУНиТ)

ПРИКАЗ

26.05.2026

№ 1737

Уфа

**Об утверждении и введении в действие
Положения об оплате труда работников УУНиТ**

В целях совершенствования и упорядочивания системы оплаты труда, обеспечения соблюдения трудовых прав работников ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», предоставления им гарантий и компенсаций, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (выписка из протокола заседания комитета первичной профсоюзной организации УУНиТ от 06.05.2026 № 36), п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить и ввести в действие с 01.09.2026 прилагаемое Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский университет науки и технологий».

2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда, утвержденное приказом УУНиТ от 24.01.2023 № 106.

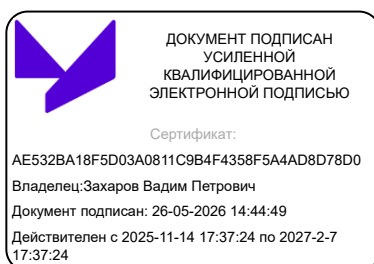
3. Управлению цифровой трансформации (Фазылова А.Х.) опубликовать настоящий приказ и приложения к нему в Правовой базе УУНиТ.

4. Общему отделу обеспечить рассылку настоящего приказа и приложений к нему во все структурные подразделения университета.

5. Руководителям структурных подразделений университета, в том числе директорам филиалов УУНиТ, ознакомить работников с Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский университет науки и технологий».

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор



В.П. Захаров



**Положение об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Уфимский университет науки и технологий»**



СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	5
2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА	6
3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА	9
4. ОПЛАТА ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА	10
4.1. Оплата труда работников профессорско-преподавательского состава	10
4.2. Оплата труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера.....	11
4.3. Оплата труда руководителей структурных подразделений и их заместителей.....	12
4.4. Оплата труда работников, занимающих должности специалистов и служащих	13
4.5. Оплата труда работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих.....	15
4.6. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала.....	15
4.7. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок	13
4.8. Оплата труда работников печатных средств массовой информации, работников культуры, искусства и кинематографии	14
4.9. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников	15
4.10. Порядок и условия оплаты труда работников образования.....	15
4.11. Обеспечение денежным довольствием военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Военном учебном центре Университета.....	17
4.12. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в колледже УУНиТ, в колледже Бирского филиала УУНиТ, в колледже Нефтекамского филиала УУНиТ, в колледже Стерлитамакского филиала УУНиТ, реализующих программы среднего профессионального образования (далее – СПО).....	19
4.13. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в Уфимском авиационном техникуме УУНиТ, в колледже филиала УУНиТ в г. Ишимбае, в колледже УУНиТ в г. Кумертау, реализующих программы среднего профессионального образования (далее – СПО)	21
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ	193
6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА	19
7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	20
8. ОПЛАТА РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ	26
9. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА.....	26
10. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ УНИВЕРСИТЕТА.....	26
11. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	26
12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ	28
13. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА	29
Приложение 1. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.....	35
Приложение 2. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ ПЕРИОДИЧЕСКИХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УНИВЕРСИТЕТА, СВЯЗАННЫХ С ИСПОЛНЕНИЕМ ИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ	45

Приложение 3. ОБРАЗЕЦ ФОРМЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРИОДИЧЕСКОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ.....	47
Приложение 4. ОБРАЗЕЦ ФОРМЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ.....	48
Приложение 5. ОБРАЗЕЦ ФОРМЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯНОЙ НАДБАВКИ ЗА ОСОБЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В СЛУЖБЕ В ВОЕННОМ УЧЕБНОМ ЦЕНТРЕ УНИВЕРСИТЕТА.....	49

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский университет науки и технологий» (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее -ТК-РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Российской Федерации 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» (вместе с «Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений»);
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 26.06.2024 № 78682);
- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 01.07.2024 № 78723);
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 – 2026 годы (утверждено Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021 (ред. от 01.04.2024));
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.12.2025, протокол № 11 пр);
- Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»;
- разъяснения об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, согласованные с Общероссийским Профсоюзом образования, письмо Минпросвещения России от 6 декабря 2023 г. № АБ-5037/05;
- разъяснения по вопросам разработки положений об оплате труда в учреждениях, подведомственных Минобрнауки России, направленные руководителям указанных учреждений (письмо Минобрнауки России от 5 августа 2024 г. № МН-18/1109-АО);
- Устав Университета;
- нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также принятые Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в связи с введением профессиональных стандартов;
- иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников Университета.

1.3. Положение определяет порядок формирования оплаты труда работников Университета, включающей размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера за счет всех источников финансирования.

1.4. Целями настоящего Положения являются обеспечение исполнения государственных гарантий по оплате труда работников Университета, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, создание равных прозрачных оснований для заключения трудового договора.

Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника Университета.

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

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

- фонд оплаты труда – общая сумма денежных средств Университета, направляемых на заработную плату работников;

- 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, премиальные 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 государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу (или профессиональный стандарт), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- повышающий коэффициент по занимаемой должности – множитель, установленный к должностному окладу работника по занимаемой должности соответствующей профессиональной квалификационной группы (или профессионального стандарта) с учетом уровня его профессиональной подготовки, на основе оценки сложности трудовых функций, стажа работы и других факторов;

- персональный повышающий коэффициент – множитель, установленный к окладу работника в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы с учетом уровня профессиональной подготовки, опыта и других факторов;

- профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) – 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.

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

2.1. Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации и нормативными актами в сфере оплаты труда, соглашениями, локальными нормативными

актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением.

2.2. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Университета;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822;
- перечня видов выплат стимулирующего характера федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818;
- приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации в части, не противоречащей единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;
- отраслевых соглашений по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- мнения представительного органа работников;
- настоящего Положения.

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

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

2.5. Оплата труда в структурных подразделениях, которые не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают поддержку в его проведении, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

2.6. Университет в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников, выплат стимулирующего характера с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. 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.

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

2.8. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, доплат, надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера, связанных с выполнением трудовых обязанностей.

Индексация заработной платы работников университета производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) (на полную ставку), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9. Оплата труда всем категориям работников Университета производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

2.10. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год и осуществляется за счет следующих источников:

- субсидии из федерального бюджета;
- средства бюджета Республики Башкортостан;
- средства государственных внебюджетных фондов;
- 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 услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций, в том числе добровольных пожертвований, доходы от использования имущества, находящегося в оперативном управлении Университета и средств от иной приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.11. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, с учётом утвержденного в установленном порядке штатного расписания и иных локальных нормативных актов Университета и утверждается планом финансово-хозяйственной деятельности.

2.12. Особенности формирования и использования фонда оплаты труда в системе дополнительного образования (далее - ДО) и дополнительного профессионального образования (далее - ДПО).

2.12.1. Фонд оплаты труда работников дополнительного образования формируется за счет доходов от реализации дополнительных образовательных программ и мероприятий, проводимых структурными подразделениями, оказывающими образовательные услуги в сфере с ДПО/ДО, с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных нормативов общеуниверситетских расходов.

Из доходов от реализации дополнительных образовательных программ и мероприятий, проводимых структурными подразделениями, оказывающими образовательные услуги в сфере ДПО/ДО, оплачивается труд педагогов, привлекаемых на условиях почасовой оплаты, руководителей программ ДПО/ДО, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала структурных подразделений Университета, содействующего оказанию услуги в сфере ДПО/ДО.

Выплаты административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу структурных подразделений Университета, содействующим оказанию услуги в сфере ДПО/ДО, осуществляются за счет средств от реализации дополнительных образовательных программ и мероприятий по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения, оказывающего (организующего) образовательные услуги в сфере с ДПО/ДО.

2.12.2. По дополнительным образовательным программам, реализуемым на платной основе или за счет целевых средств, размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются приказом ректора в зависимости от сложности программы, контингента слушателей Университета и стоимости аналогичных услуг на рынке образовательных услуг.

2.12.3. По дополнительным образовательным программам с большим объемом часов в штатное расписание в установленном порядке могут быть введены соответствующие должности педагогических работников.

2.13. Особенности формирования и использования фонда оплаты труда в сфере научных исследований и разработок.

2.13.1. Источниками формирования фонда оплаты труда научных работников сферы научных исследований и разработок (далее – ФОТ НР) являются:

- научно-исследовательские работы (далее – НИР), проводимые в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- НИР по научно-техническим, целевым и инновационным программам за счет федерального бюджета;

- НИР по программам Министерств и ведомств Российской Федерации и Республики Башкортостан:

- международные научно-исследовательские проекты;

- НИР по грантам;

- НИР по конкурсам научных фондов;

- договорные НИР с юридическими лицами;

- договорные НИР с физическими лицами;

- внутренние научные гранты Университета, финансируемые из внебюджетных средств, бюджет которых утвержден ученым советом Университета;

- пожертвования физических и юридических лиц.

2.13.2. ФОТ НР формируется руководителем НИР исходя из объема средств по НИР, с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных нормативов общеуниверситетских расходов, связанных с научной деятельностью.

2.13.3. ФОТ НР используется:

- на оплату труда штатных научных работников, включая совместителей в соответствии со штатным расписанием с учетом надбавок и доплат, установленных в соответствии с настоящим Положением и действующими нормативными актами;

- на оплату стимулирующих надбавок всем категориям работников, выполняющих НИР;

- на оплату стимулирующих надбавок всем категориям работников Университета, содействующим выполнению НИР.

Выплаты стимулирующего характера назначаются приказом ректора Университета (или лицом, уполномоченным ректором Университета) на основании мотивированного представления руководителя НИР, руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором в пределах ФОТ НР, с учетом персональных показателей эффективности работника, выполняющего НИР, и количественных и качественных показателей работников Университета, содействующих выполнению НИР.

2.14. С учетом условий труда работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты) - выплаты, устанавливаемые в связи с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей работника.

2.15. Работникам Университета в соответствии с разделом 7 настоящего Положения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты) - выплаты, направленные на стимулирование работника к улучшению качественных и количественных результатов труда, в том числе премии за выполненную работу, а также иные поощрительные выплаты.

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

3.1. 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.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются приказом ректора 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.

3.3. К окладам (должностным окладам) по должностям научно-педагогических работников, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени и ученые звания, применяются повышающие коэффициенты к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) за ученое звание и ученую степень суммируются по каждому из оснований.

3.4. Повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы) педагогическим работникам устанавливаются за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

В случае если в период действия трудового договора работнику присуждена ученая степень, то право на изменение размера повышающего коэффициента возникает со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома.

3.5. Распределение должностей всех категорий персонала по квалификационным уровням и размеры должностных окладов утверждаются приказом ректора Университета.

3.6. По решению ректора работнику Университета может быть установлен повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности и (или) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу персонально в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При применении повышающего коэффициента образуется новый должностной оклад по занимаемой должности, размер которого устанавливается приказом ректора и указывается в штатном расписании и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

При применении персонального повышающего коэффициента не образуется новый оклад, и он не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) с учетом уровня его профессиональной подготовки, повышенной сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении задач, опыта, стажа работы и других факторов. Размер персонального повышающего коэффициента утверждается приказом ректора по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения Университета.

4. ОПЛАТА ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

4.1. Оплата труда работников профессорско-преподавательского состава

4.1.1. К профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС) относятся должности декана, директора (начальника) института, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

4.1.2. Должностной оклад выплачивается работникам из числа ППС за выполнение работы исходя из 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической, учебно-воспитательной работы.

4.1.3. Группы должностей ППС подразделяются на квалификационные уровни в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от

05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

4.1.4. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки» (зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 № 82069).

Верхний предел учебной нагрузки работников из числа ППС (в пределах должностного оклада) не должен превышать 900 часов в учебном году.

Педагогическая работа может осуществляться сверх установленной нормы часов на условиях почасовой оплаты за ставку заработной платы (но не более 300 часов в год), которая не является совместительством.

4.1.5. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников из числа ППС устанавливается до 5.

4.1.6. С учётом условий труда ППС устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, которые предусмотрены соответственно разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.1.7. По итогам работы (учебный год, календарный год) работников Университета из числа ППС производится оценка их деятельности в порядке, утвержденном отдельным локальным нормативным актом Университета, по результатам которой принимается решение о назначении ежемесячной стимулирующей выплаты на срок и в размере, регламентированном локальными нормативными актами Университета.

Установленная ежемесячная стимулирующая выплата по результатам оценки эффективности труда ППС является составной частью их заработной платы за месяц, начисление и выплата которой производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

4.2. Оплата труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера

4.2.1. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера регламентируются приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»

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

4.2.3. Размер должностного оклада ректора Университета определяется трудовым договором, заключенным с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения), и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об

установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений»).

4.2.4. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы и премиальные выплаты по итогам работы) ректору Университета устанавливаются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

4.2.5. Премирование ректора осуществляется с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), результатов деятельности Университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Университета, установленных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 08.07.2024 № 441 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений» (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 08.08.2024 № 79057).

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

4.2.7. Компенсационные и стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.2.8. 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 Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

Заработная плата работников Университета предельными размерами не ограничивается, за исключением ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета. Предельное соотношение средней заработной платы руководителей и работников учреждения (без учета руководителя, проректоров и главного бухгалтера) рекомендуется определять в кратности от 1 до 8 в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12).

4.2.9. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера с учетом условий труда, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

4.3. Оплата труда руководителей структурных подразделений и их заместителей

4.3.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22.05.2008 № 11725).

4.3.2. Должностные оклады заместителям руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих подразделений, за исключением должности заместителя главного бухгалтера, для которой ПКГ установлена в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.3.3. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу руководителей структурных подразделений устанавливается до 5.

4.3.4. С учетом условий труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, которые предусмотрены разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.4. Оплата труда работников, занимающих должности специалистов и служащих

4.4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников, занимающих должности специалистов и служащих подразделяется на четыре уровня в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.4.2. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливается до 5.

4.4.3. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, которые предусмотрены разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.5. Оплата труда работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

4.5.1. Группы должностей работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.5.2. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается до 3,5.

4.5.3. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, которые предусмотрены соответственно разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.6. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

4.6.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» и № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.6.2. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается до 3.

4.6.3. С учетом условий труда работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, которые предусмотрены соответственно разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.7. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок

4.7.1. Группы должностей работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18.07.2008 № 12001).

4.7.2. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников сферы научных исследований и разработок, устанавливается до 5.

4.7.3. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, которые предусмотрены разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.7.4. Порядок премирования работников сферы научных исследований и разработок подразделений Университета осуществляется в порядке, утвержденном отдельным локальным актом Университета.

4.7.4.1. Перечень показателей премирования работников сферы научных исследований и разработок подразделений Университета формируется на календарный год с учетом приоритетов развития Университета и утверждается приказом ректора Университета.

4.7.4.2. Утвержденные отдельным локальным нормативным актом Университета показатели премирования являются обязательным условием трудового договора с работниками сферы научных исследований и разработок для следующих должностей по основному месту работы:

- заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе;
- главный (генеральный) конструктор;
- директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре Университета;
- руководитель научного и (или) научно-технического проекта;
- заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории);
- заведующий (начальник) конструкторского отдела (лаборатории);
- заведующий (начальник) центра (отдела) (патентования, научной и (или) научно-технической информации, коллективного пользования научным оборудованием, коммерциализации результатов научной и (или) научно-технической деятельности);
- главный научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- младший научный сотрудник;
- инженер-исследователь.

4.7.4.3. Не допускается вносить изменения в показатели премирования, внесенные в трудовой договор работника.

4.8. Оплата труда работников печатных средств массовой информации, работников культуры, искусства и кинематографии

4.8.1. Группы должностей работников печатных средств массовой информации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

4.8.2. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников печатных средств массовой информации устанавливается до 3.

4.8.3. Группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27.09.2007 № 10222) и приказом от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессионально квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

4.8.4. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников культуры, искусства и кинематографии устанавливается до 3,5.

4.8.5. С учетом условий труда работникам печатных средств массовой информации, культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного и

стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, которые предусмотрены соответственно разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.9. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников

4.9.1. Группы должностей медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

4.9.2. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу медицинских и фармацевтических работников устанавливается до 3.

4.9.3. С учетом условий труда медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, которые предусмотрены соответственно разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.10. Порядок и условия оплаты труда работников образования

4.10.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.10.2. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников образования устанавливается до 3,5.

4.10.3. С учетом условий труда работникам образования устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, которые предусмотрены соответственно разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.11. Обеспечение денежным довольствием военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Военном учебном центре при Университете

4.11.1. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в Военном учебном центре при Университете (далее – Военный учебный центр), осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказом Министерства обороны Российской Федерации от 06.12.2019 № 727 «Об определении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и предоставления им и членам их семей отдельных выплат» и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

4.11.2. Штатное расписание Военного учебного центра, количественный состав и номенклатура должностей согласовываются Министерством обороны Российской Федерации, Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и утверждаются ректором Университета в установленном порядке.

4.11.3. Военнослужащим Военного учебного центра денежное довольствие выплачивается в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», Федеральным законом от 07.11.2011 № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат», нормативными актами Правительства Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования 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), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Оклады по должностям военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, устанавливаются 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.11.4. К ежемесячным и иным дополнительным выплатам военнослужащим относятся:

- надбавка за выслугу лет в размере от 10 до 40 процентов 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 и правила ее выплаты определяются Президентом Российской Федерации в зависимости от степени секретности сведений, к которым военнослужащий имеет доступ;
- районный коэффициент в размере 15 процентов к денежному довольствию (не применяется к надбавке за особые достижения в службе);
- ежемесячная надбавка за особые условия военной службы в отношении военнослужащих, проходящих военную службу в особых условиях в размерах в соответствии с действующим законодательством;
- ежемесячная надбавка за особые достижения в службе устанавливается в размерах в соответствии с действующим законодательством;
- премиальная выплата за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей в размере до 3 окладов месячного денежного содержания военнослужащего в год;
- ежегодная материальная помощь;
- иные выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.11.5. Средства на оплату денежного довольствия выделяются Университету за счет субсидии на выполнение государственного задания.

4.11.6. В соответствии с пунктом 7 статьи 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» офицеры имеют право выполнять педагогическую и научную работу, если она не препятствует исполнению обязанностей военной службы.

4.12. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в колледже Бирского филиала УУНиТ, в колледже Нефтекамского филиала УУНиТ, в колледже Стерлитамакского филиала УУНиТ, реализующих программы среднего профессионального образования (далее – СПО)

4.12.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням с учетом нормы часов рабочего времени из расчёта занятости в течение учётного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми РФ, локальными нормативными актами Университета.

4.12.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются 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 базового размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

4.12.3. Размер повышающего коэффициента к базовому окладу устанавливается на основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Размеры повышающих коэффициентов по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, учтённых в штатном расписании по квалификационным уровням ПКГ в соответствии с уставной деятельностью. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

4.12.4. Базовые размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности работников образования и руководителей структурных подразделений, устанавливаются по соответствующим

ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н.

4.12.5. Базовые размеры окладов (ставок) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. № 247н.

4.12.6. Базовые размеры окладов (ставок) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются по соответствующим ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. № 248н.

4.12.7. Работникам колледжа может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов (за работу в группах повышенного образовательного уровня, классное руководство, руководство предметно (цикловой) комиссии (ПЦК), проверка письменных работ). Размер повышающего коэффициента - до 3,0. Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 № 82070).

4.12.9. Тарификационный 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 в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.12.10. Работники, состоящие в штате колледжа, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год.

4.12.11. Работникам колледжа устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, которые предусмотрены соответственно разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4.12.12 Преподавателям колледжа дополнительно устанавливаются следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- за квалификационную категорию в процентном отношении от должностного оклада при наличии соответствующей категории:
- 15% - при наличии высшей квалификационной категории;
- 10% - при наличии первой квалификационной категории;
- 5% - при наличии второй квалификационной категории;
- за напряжённость труда - 15% от должностного оклада;
- за качество выполнения работ устанавливается педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- до 10% от оклада за ученую степень доктора наук (в случае присвоения в период работы в Университете с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

- до 5% от оклада за ученую степень кандидата наук в случае присвоения в период работы в Университете с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

- награжденным почетным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования России» по профилю деятельности колледжа или преподаваемых дисциплин в размере 1100 рублей. При наличии двух и более почетных званий, государственных наград стимулирующая надбавка может устанавливаться по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

4.13. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в институте среднего профессионального образования УУНиТ, в колледже филиала УУНиТ в г.Ишимбае, в колледже УУНиТ в г.Кумертау, реализующих программы среднего профессионального образования (далее – СПО)

4.13.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) преподавателей устанавливаются на основе отнесения должностей к 4 квалификационному уровню в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.13.2. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из 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 Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 № 82070).

4.13.3. Тарификационный список преподавателей формируется и утверждается ректором Университета исходя из количества часов в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом, образовательными программами и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.13.4. Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Учебная нагрузка на выходные, нерабочие и праздничные дни не планируется.

Исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки.

4.13.5. Преподавателям, осуществляющим трудовую деятельность в структурных подразделениях, реализующих программы СПО, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.13.5.1. Выплаты компенсационного характера за работы, не входящие в должностные обязанности преподавателей, но непосредственно связанные с образовательным процессом, формируются путем умножения оплаты труда за фактическую нагрузку на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы приведены в следующей таблице:

Наименование вида работ	Повышающий коэффициент
Заведование кабинетами, лабораториями	0,05
Заведование учебными мастерскими	0,10
Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,15
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,09

4.13.6. Преподавателям, осуществляющим трудовую деятельность в структурных подразделениях, реализующих программы СПО, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

4.13.6.1 Выплаты стимулирующего характера за работы, входящие в должностные обязанности преподавателей формируются путем умножения оплаты труда за фактическую нагрузку на повышающий коэффициент в следующем порядке:

а) преподавателям, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), в размере 0,10 за фактическую нагрузку;

б) преподавателям, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), в размере 0,05 за фактическую нагрузку;

в) преподавателям, имеющим почетные звания, названия которых начинаются со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам, в размере 0,10 за фактическую нагрузку;

г) преподавателям, имеющим ведомственную награду в сфере образования, названия которых начинаются со слов «Нагрудный знак», в размере 0,07 за фактическую нагрузку;

В случае, когда преподаватели одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных вышеперечисленными подпунктами (а-г), по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплаты социального характера и оказание материальной помощи работникам Университета осуществляется в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации от 04.02.2008 №11081) работникам Университета могут быть установлены выплаты компенсационного характера, указанные в Приложении №1.

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

6.3. Размеры и условия установления компенсационных выплат указываются в трудовых договорах.

6.4. Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

6.5. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих выплат.

6.6. К видам выплат компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- надбавка за стаж работы в специальных подразделениях;
- доплата за работу в нерабочие праздничные и выходные дни;
- доплата за сверхурочные часы работы;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за увеличение объема работ и расширение зон обслуживания;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) СПО;
- компенсационная выплата в размере, эквивалентном стоимости молока;
- за выслугу лет штатным работникам библиотеки;
- ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников (работа кураторов групп ВО);
- выплата за выполнение функций, не входящих в прямые должностные обязанности работников (работа, связанная с руководством (института, факультета, кафедры)).

6.7. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью университета. К такой дополнительной работе относятся работа кураторов групп, заведованию учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, работа по руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников подразделений, предусмотренные квалификационными характеристиками.

6.8. Размер выплаты компенсационного характера и сроки ее начисления указываются в трудовом договоре.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. В целях стимулирования работников Университета к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (приложение № 2):

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качественное и оперативное выполнение работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;

а также другие виды, утверждаемые соответствующими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Выплаты стимулирующего характера - это выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, представляющие собой переменную часть заработной платы, зависящую от качества и результатов труда работника.

7.3. Показатели (критерии) стимулирования должны соответствовать целям как Университета в целом, так и конкретного структурного подразделения и зависеть от трудовых усилий структурного подразделения и (или) конкретного работника.

7.4. Размеры стимулирующих выплат могут быть назначены как в процентном отношении к должностному окладу или фонду оплаты труда, так и в абсолютном размере, и максимальными размерами не ограничивается.

7.5. Основанием установления любой стимулирующей надбавки работников подразделений Университета является мотивированное представление руководителя структурного подразделения (по форме согласно приложению 3, 4), позволяющее однозначно оценить результативность и качество работы работников, с визой курирующего проректора и начальника финансово-экономического управления Университета (на предмет наличия средств для выплаты надбавки и соответствия требованиям настоящего Положения). Если структурное подразделение находится в прямом подчинении ректору, представление на стимулирующие выплаты вносит руководитель структурного подразделения и визирует у начальника финансово-экономического управления Университета.

7.6. Стимулирующие надбавки устанавливаются на временной основе (на определенный срок – до одного года в пределах одного финансового года) приказом ректора Университета по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения и (или) проректора и ежегодно пересматриваются. Установление стимулирующих надбавок по результатам оценки эффективности труда ППС, премирование работников сферы научных исследований и разработок подразделений Университета осуществляется в порядке, утвержденном отдельным локальным актом Университета устанавливаются и пересматриваются в порядке, предусмотренном отдельными локальными актами Университета.

7.7. Ректор Университета имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения и (или) проректора изменить размер стимулирующей надбавки, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и (или) дополнительной работы, нарушений исполнительской, трудовой дисциплины и др.

В указанных случаях к служебной записке руководителя подразделения и (или) курирующего проректора прилагаются документы, подтверждающие допущенные работником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и (или) дополнительной работы, нарушений исполнительской, трудовой дисциплины или иные обоснования отмены или уменьшения размера стимулирующей надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

7.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от Университета причинам ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо пересмотреть их размеры.

7.9. Размер надбавки может быть пересмотрен 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, продолжительности рабочего времени и объема выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда (за исключением надбавки за достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника).

7.10. В Университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

7.10.1. ежемесячная надбавка работникам за интенсивность работы при выполнении должностных обязанностей, связанных с выполнением функций структурного подразделения, предусмотренных трудовым договором с учетом критериев;

7.10.2. ежемесячная надбавка за интенсивность работы штатным работникам библиотеки за использование в работе иностранного языка;

7.10.3. ежемесячная надбавка за интенсивность работы работникам за знание двух и более иностранных языков и его ежедневное практическое использование в работе;

7.10.4. ежемесячная надбавка за интенсивность работы работникам, с которыми заключены договоры о полной материальной ответственности;

7.10.5. единовременная стимулирующая надбавка за интенсивность работы, количественными показателями которой могут являться:

- высокие достижения и успехи в трудовой, административно-хозяйственной деятельности;

- успешное выполнение показателей уставной деятельности Университета по итогам месяца, квартала, календарного или учебного года;

- разработка и внедрение мероприятий, направленных на обеспечение качественной работы и оптимизацию деятельности подразделений Университета, связанной с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления;

- по результатам успешно проведенных проверок в Университете различными контрольными и правоохранительными органами;

- высокие результаты претензионно-исковой работы;

- своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для Минобрнауки России, Рособнадзора, Роспатента, министерств и ведомств Республики Башкортостан, органов государственного надзора за различными направлениями деятельности Университета, органов государственной статистики, финансового и налогового контроля и других органов, ректора Университета;

- интенсивность работы при разработке нормативно-правовых документов Университета;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- досрочное выполнение объемов капитального, текущего ремонта объектов имущества Университета, работ по оснащению, ремонту, монтажу учебного и хозяйственного оборудования подразделений Университета;

- сложность и напряженность при сезонной уборке прилегающей территории и помещений Университета.

7.10.6. единовременная стимулирующая надбавка за высокие результаты в образовательной деятельности и научно-исследовательской работе, количественными показателями которой могут являться:

- высокие достижения в труде (учебной, научной, учебно-методической и воспитательной работе);

- 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;

- участие в реализации целевых федеральных и ведомственных программах;

- выполнение работ, направленных на выполнение аккредитационных показателей и показателей эффективности работы Университета и его подразделений;

- участие в реализации программ непрерывного профессионального образования;

- подготовка призеров олимпиад, смотров, конкурсов, соревнований;

- подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок, олимпиад, и иных культурно-массовых, спортивных и важных организационных мероприятий;

- авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг, учебников, монографий, пособий по направлению своей деятельности или за публикационную активность;

- активная воспитательная работа в студенческих группах и студенческих общежитиях, руководство студенческими научными кружками.

7.10.7. единовременная стимулирующая надбавка за срочность выполняемой работы, имеющей разовый характер;

7.10.8. единовременная стимулирующая надбавка за сложность выполняемой работы, качественными показателями которой могут являться:

- сложность выполняемой работы, инициатива, новаторство и применение в работе форм и методов организации труда (применение современных методик, освоение и работа с современным сложным оборудованием, наставничество, специфика преподаваемых дисциплин;

7.10.9. единовременная стимулирующая надбавка за выполнение особо важных работ, количественными показателями которой могут являться:

- успешное выполнение особо важных и сложных работ, требующих высокой напряженности и интенсивности;

- личный вклад в выполнение особо важных и сложных работ в условиях, отличающихся от нормальных;

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

7.11. В Университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат за качественное и оперативное выполнение работ:

7.11.1. ежемесячная стимулирующая надбавка за достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников в соответствии с Положениями об эффективном контракте, показателях и критериях оценки эффективности деятельности работников, педагогических и научных работников в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Уфимский университет науки и технологий»;

7.11.2. ежемесячная стимулирующая надбавка за наличие почетных званий и наград устанавливается за нагрудный знак «Почётный работник Высшего профессионального образования РФ», «Почётный работник сферы образования РФ» при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей (выплата производится пропорционально доле занимаемой ставки);

7.11.3. ежемесячная стимулирующая надбавка за классность водителям за высокое качество выполнения работ в соответствии с установленной классностью;

7.11.4. единовременная стимулирующая за качественное и оперативное выполнение работ может выплачивается по следующим основаниям:

- качество работы и высокий профессионализм при выполнении порученного объема работ, связанного с обеспечением учебного процесса;

- высокий показатель успеваемости обучающихся;

- инновация, изобретательность, рационализаторство, устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;

- повышение научной квалификации, участие в инновационной деятельности Университета;

- внедрение авторских программ;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

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

- за издание учебника или учебного пособия с грифом УМУ и других грифов федеральных органов исполнительной власти;

- за издание научной монографии в центральном издательстве;

- за публикацию в средствах массовой информации результатов научных и научно-технических исследований;

- создание УМК, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные отзывы;

- руководство курсовыми и дипломными работами (проектами);
- организация работы по развитию учебно-материальной базы
- за обучающихся, получивших положительные оценки не менее 75% от общего числа при прохождении промежуточной аттестации за курс обучения;
- качественное выполнение аккредитационных показателей и показателей эффективности работы Университета и его подразделений;
- качественная работа при выполнении целевых федеральных и ведомственных программ;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета и функциями структурного подразделения;
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами;
- качественное выполнение работ, соблюдение установленных сроков составления отчетности, соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам;
- качество работы и высокий профессионализм, уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей, оперативное и качественное выполнение порученного объема работ;
- качественная разработка нормативно-правовых документов Университета;
- высокие достижения в труде, многолетний и добросовестный труд.

7.12. С целью стимулирования публикационной активности и повышения качества научных публикаций работникам Университета подразделений Университета устанавливается премия за личный вклад в реализацию проектов НИР (научная публикация в высокорейтинговых журналах). Порядок назначения премии, суммы, перечень журналов определяется отдельным положением.

7.13. Премия (месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год) производится работнику за фактически отработанное время или без учета фактически отработанного времени в расчетном периоде (месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год). При расчете за фактически отработанное время, период командировки считается отработанным временем.

7.14. Премирование работников Университета производится в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и выполнении особо важных и сложных заданий.

7.15. Размер премиальной выплаты определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставке, месячному фонду оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

7.16. Премия выплачивается при условии возникновения оснований для премирования и наличия финансовых средств.

7.17. Работникам Университета устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

7.18. Премирование проректоров, главного бухгалтера, начальников управлений и отделов, иных работников, непосредственно подчиненных ректору, осуществляется по решению ректора, остальных категорий персонала, занятых в структурных подразделениях учреждения – по мотивированному представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

7.19. Премирование работников подразделений Университета осуществляется по результатам работы, для обеспечения которой предназначен используемый источник. Премиальный фонд распределяется между работниками в соответствии с вкладом каждой категории работников в итоговые показатели деятельности университета.

7.20. Премирование работников подразделений Университета предусматривает дифференцированный подход к поощрению трудовых коллективов и работников, в зависимости от специфики, выполняемой ими деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (месяц, квартал, полугодие, год);

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

- проведение качественной подготовки и проведение плановых мероприятий Университета;

- своевременное и качественное выполнение порученной работы.

7.21. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам подразделений Университета одновременно при поощрении правительственными наградами Российской Федерации и Республики Башкортостан, присвоении почетных званий РФ и РБ и при награждении особыми знаками отличия РФ, награждении орденами и медалями РФ (по одному из указанных оснований).

7.22. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам подразделений Университета по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.23. Премия за интенсивность и высокие результаты работы работникам подразделений Университета выплачивается по следующим критериям:

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

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;

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

7.24. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на премирование работников (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год).

7.25. Приказ ректора Университета о выплате премии работникам издается по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения и (или) проректора (служебная записка с обоснованием). В приказ о премировании включаются работники Университета, состоящие в трудовых отношениях на момент издания приказа.

7.26. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников или отдельных подразделений, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Университета, обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией; положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности; нарушения установленных требований оформления документации и результатов работ; нарушения сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами, распоряжениями; невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя или руководства Университета; необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности и других нарушений, премия может быть снижена или не выплачиваться:

а) работнику:

- за 1 нарушение – снижается на 5%;

- за 2 и более нарушений - не выплачивается;

б) руководителям структурных подразделений:

- за 1 нарушение – снижается на 10%;

- за 2 нарушения - снижается до 30%

- за 3 и более нарушения - не выплачивается.

В указанных случаях к служебной записке руководителя подразделения (или) курирующего проректора прилагаются документы, подтверждающие допущенные работником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и (или) дополнительной работы, нарушений исполнительской, трудовой дисциплины или иные обоснования отмены или уменьшения

размера выплаты стимулирующего характера (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

8. ОПЛАТА РАБОТЫ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

8.1. 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 ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

9. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Порядок почасовой оплаты педагогических работников подразделений Университета определяется в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом.

10. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ УНИВЕРСИТЕТА

10.1. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором и включает в себя все должности работников Университета.

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

10.3. Штатное расписание составляется по источникам финансирования, по видам персонала в разрезе структурных подразделений в соответствии с организационной структурой Университета.

10.4. Штатное расписание ППС подразделений Университета формируется в соответствии со структурой университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

10.5. Штатное расписание ППС подразделений Университета утверждается на учебный год с 1 сентября, прочих категорий персонала – на календарный год с 1 января текущего года на основании приказов по Университету.

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

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

11. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

11.1. Подразделением, ответственным за исчисление заработной платы и других выплат, является централизованная бухгалтерия.

11.2. Заработная плата выплачивается в российских рублях путем безналичного перечисления денежных средств на зарплатную банковскую карту национальной платежной системы «МИР» работника, либо в случае отсутствия возможности перечисления – наличным расчетом из кассы Университета.

11.3. Выплата заработной платы работнику производится не реже, чем каждые полмесяца со дня окончания периода, за который она начислена в следующих числах:

- за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца – 7 числа следующего месяца.

Размер заработной платы за первую и вторую половину месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени на основании табеля учета использования рабочего времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени. Размер заработной платы, в том числе за первую половину месяца, уменьшается на сумму налога на доходы физических лиц и профсоюзного взноса (для членов профсоюза).

11.4. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

11.5. В соответствии со статьей 136 ТК РФ расчетный листок направляется работнику один раз в месяц на личный адрес электронной почты Работника, после окончательного расчета за месяц, не позднее дня выдачи заработной платы, либо выдается лично в руки работнику (по заявлению работника).

11.6. В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Университетом могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы. По основаниям неотработанного аванса производится удержание сумм начисленных и выплаченных отпускных за неиспользованные дни отпуска в связи с нетрудоспособностью в период отпуска;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 1, 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим, четвертым части второй статьи 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

11.7. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

11.8. В соответствии со статьей 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на

несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

11.9. В случае смерти работника депонированную заработную плату может получить близкий родственник работника по письменному заявлению при предъявлении документов, подтверждающих родство, и свидетельства о смерти работника, или законный наследник при предъявлении соответствующих документов.

11.10. Средняя заработная плата за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Университете.

11.11. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ). При суммированном учете рабочего времени расчет среднего заработка производится исходя из размера среднечасового заработка (Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы») и нормальной продолжительности рабочего дня (8 часов). Если продолжительность рабочего дня по графику сменности более 8 часов, оставшиеся часы должны быть отработаны в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени.

11.12. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) для расчета отпускных регламентировано статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922. Средний заработок рассчитывается по правилам, предусмотренными для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных и рабочих днях. Порядок расчета среднего заработка работника не зависит от режима его работы и 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).

11.13. Корректировка (индексация) среднего заработка производится только в случае, когда тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение повышаются всем работникам Университета, включая ректора, проректоров и главного бухгалтера.

11.14. Условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности определены Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

11.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

12.1. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, влечет за собой ответственность, предусмотренную частью 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, статья 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.

12.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Университет в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

12.3. При нарушении Университетом установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Университет обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

12.4. При недостаточном бюджетном финансировании выдача заработной платы работникам осуществляется в следующей очередности: прочему обслуживающему персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, инженерно-техническому персоналу, научно-вспомогательному персоналу, вспомогательному персоналу, научно-педагогическому персоналу, административно-управленческому персоналу.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Индексация заработной платы может производиться в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.2. Настоящее Положение принимается с учетом мнения представительного органа в порядке ст. 372 ТК РФ и утверждается приказом ректора Университета, и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п.	Вид компенсационных выплат	Размер выплат	На кого распространяется	Документ - основание для установления выплат	Порядок установления выплаты
1	2	3	4	5	6
1	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	Устанавливается в соответствии с нормами законодательства - в размере 15 % от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат	Работники, рабочее место которых, согласно трудовому договору, находится в местности с особыми климатическими условиями	Трудовой договор	Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 №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», статья 148 ТК РФ
2	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда	Процентные надбавки к должностному окладу в размере с 4% до 12% или от 12% до 24% оклада (должностного оклада)	Работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда	Результаты проведения специальной оценки условий труда	По результатам проведения специальной оценки рабочих мест работники отдела охраны труда готовят проект приказа об установлении выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Размер выплаты устанавливается приказом ректора в отношении каждого работника в зависимости от времени фактической занятости, ст. 147 ТК РФ
3	Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности: - «особой важности» 50% - 75% - «совершенно секретно» 30% - 50% - «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий 10% - 15% - без проведения проверочных мероприятий 5% - 10%	Работники, допущенные к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, на постоянной основе	Допуск к сведениям, составляющим государственную тайну	Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 (ред. от 21.05.2020) «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (вместе с «Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны»), Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19.05.2011 № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (вместе с «Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите

№ п/п.	Вид компенсационных выплат	Размер выплат	На кого распространяется	Документ - основание для установления выплат	Порядок установления выплаты
					государственной тайны») (зарегистрировано в Министерстве юстиции РФ 18.10.2011 № 22075)
4	Надбавка за стаж работы в специальных подразделениях	Размер процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 процентов, от 5 до 10 лет - 15 процентов, от 10 лет и выше - 20 процентов	Работники подразделения по защите государственной тайны и информации, отдела мобилизационной подготовки, допущенные к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, на постоянной основе	Допуск к сведениям, составляющим государственную тайну	Постановление Правительства РФ 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» (вместе с «Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны»)
5	Доплата за работу в нерабочие праздничные и выходные дни	Не менее, чем в двойном размере от заработной платы Конкретные размеры оплаты устанавливаются Коллективным договором. Если работа в нерабочий праздничный день предусмотрена графиком работы работника и в пределах месячной нормы рабочего времени, то она оплачивается в одинарном размере, если сверх нормы, то в двойном размере от заработной платы	Работники, привлекаемые к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу с их согласия (часть 2 статья 113 ТК РФ) или в экстренных случаях (часть 3 статья 113 ТК РФ). Работники, которые привлечены в нерабочий праздничный день в соответствии с установленным графиком сменности (в свою рабочую смену) для производства работ (статья 103 ТК РФ, часть 6 статья 113 ТК РФ)	Приказ о привлечении работника (работников) к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; график работы, табель учета рабочего времени	Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки, включающей в себя оклад и все компенсационные и стимулирующие выплаты сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, включающей в себя оклад и все компенсационные и стимулирующие выплаты сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (статья 153 ТК РФ); не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника 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

№ п/п.	Вид компенсационных выплат	Размер выплат	На кого распространяется	Документ - основание для установления выплат	Порядок установления выплаты
6	Доплата за сверхурочные часы работы	За первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В таком случае работа сверхурочно оплачивается без повышенной оплаты, а дополнительное время отдыха не оплачивается	Работники, которые привлечены к работе сверх положенных часов по трудовому договору по инициативе Университета	Приказ об оплате сверхурочной работы	Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 ТК РФ
7	Доплата за работу в ночное время	За время, отработанное в ночные часы (с 22:00 до 6:00) Каждый час работы в ночное время оплачивается в размере двойного часового заработка Конкретный размер оплаты устанавливается Коллективным договором	Работники, которые привлечены к работе в ночные часы по трудовому договору по инициативе Университета. Работнику положена доплата, даже если он изначально был принят для работы в ночное время или со сменным графиком	Приказ об оплате работы в ночное время или на основании табеля учета использования рабочего времени	Выплаты за работу в ночное и вечернее время производятся в соответствии со статьей 154 ТК РФ Размер надбавки за каждый час работы составляет не менее 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника (п.5.6. отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2024-2026 годы от 09.04.2021 (ред. от 01.04.2024)). Расчёт части оклада за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели
8	Доплата за увеличение объёма работ и расширение зон обслуживания	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	Работники, которым с письменного согласия поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии	Дополнительное соглашение к трудовому договору и приказ об установлении доплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, без освобождения от работы,	Выплаты за увеличение объема работ и расширение зоны обслуживания производятся в соответствии со статьей 151 Трудового Кодексом РФ

№ п/п.	Вид компенсационных выплат	Размер выплат	На кого распространяется	Документ - основание для установления выплат	Порядок установления выплаты
			(должности) за дополнительную оплату	определенной трудовым договором	
9	Доплата за совмещение профессий (должностей)	Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	Работники, которым с письменного согласия поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату	Дополнительное соглашение к трудовому договору и приказ об установлении доплаты за совмещение профессий (должностей), без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Выплаты за совмещение профессий (должностей) производятся в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса РФ
10	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	Работники, которым с письменного согласия поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату	Дополнительное соглашение к трудовому договору и приказ о доплате за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производятся в соответствии со статьей 151 ТК РФ
11	Компенсационная выплата в размере, эквивалентном стоимости молока	Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в	Работники в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем	Результаты проведения специальной оценки условий труда, Коллективный	По результатам проведения специальной оценки условий труда и в соответствии с приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых

№ п/п.	Вид компенсационных выплат	Размер выплат	На кого распространяется	Документ - основание для установления выплат	Порядок установления выплаты
		розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.	месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, и уровни которых превышают установленные нормативы	договор, письменное заявление работника	занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.05.2022 № 68624)
12	Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) СПО	<p>5 000 руб. за одну группу (в организациях, расположенных в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более)</p> <p>10 000 руб. за одну группу (в организациях, расположенных в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек и более)</p>	Педагогические работники СПО	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ о назначении ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) СПО	Выплата устанавливается по приказу о назначении кураторов академических и студенческих групп в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 10.11.2020 № 1800, от 07.07.2021 № 1133, от 02.12.2021 № 2190, от 26.04.2024 № 542, с изм., внесенными Постановлением Правительства РФ от 07.09.2006 № 548) и «Разъяснения об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения» (в соответствии с публикацией на сайте Банка документов Министерства просвещения РФ по состоянию на 03.09.2021), на основании письменного согласия работника

№ п/п.	Вид компенсационных выплат	Размер выплат	На кого распространяется	Документ - основание для установления выплат	Порядок установления выплаты
13	За выслугу лет штатным работникам библиотеки при наличии стажа работы	от 5 до 10 лет - 20% от оклада от 10 до 15 лет - 25% от оклада от 15 до 20 лет-35% от оклада Свыше 20 лет - 40% от оклада	Штатные работники библиотеки	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ	Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией. Состав комиссии утверждается приказом ректора Университета. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Решение комиссии об определении стажа работы оформляется протоколом. Выписки из решений комиссии передаются в Управление персонала для издания приказа о выплате ежемесячных надбавок за выслугу лет и для приобщения к личному делу работника, стаж которого определяется.
14	Выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью университета. К такой дополнительной работе относятся работа кураторов групп ВО, заведованию учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, работа по руководству	Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	ППС АУП УВП	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ о выплате за дополнительную работу	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором

№ п/п.	Вид компенсационных выплат	Размер выплат	На кого распространяется	Документ - основание для установления выплат	Порядок установления выплаты
	предметными, цикловыми и методическими комиссиями, работа в качестве ученого секретаря ученого совета (факультета (института))				
15	Выплата за выполнение функций не входящих в прямые должностные обязанности работников подразделений, предусмотренные квалификационными характеристиками - дополнительная работа (без занятия штатных должностей либо на временной основе до проведения выборов в уставном порядке):				
15.1	связанная с руководством институтом (факультетом)	В размере разницы между окладом работника по занимаемой им основной штатной должности и размером должностного оклада, утвержденным приказом ректора по должности директора института (декана факультета)	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором
15.2	связанная с руководством институтом (факультетом) либо	В размере разницы между окладом работника по занимаемой им основной штатной должности и	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором

№ п/п.	Вид компенсационных выплат	Размер выплат	На кого распространяется	Документ - основание для установления выплат	Порядок установления выплаты
	подразделением, реализующим программы СПО	размером должностного оклада, утвержденным приказом ректора по должности директора института (декана факультета) либо руководителя подразделения, реализующего программы СПО		договору), приказ об установлении выплаты	
15.3	связанная с руководством кафедрой	В размере разницы между окладом работника по занимаемой им основной штатной должности и размером должностного оклада, утвержденным приказом ректора по должности заведующего кафедрой	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором
16	За выполнение функций, не входящих в прямые должностные обязанности работников подразделений, предусмотренные квалификационными характеристиками - дополнительная работа (без занятия штатных должностей)				
16.1	связанная с выполнением трудовых функций зам. деканов по учебной работе	24 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором

№ п/п.	Вид компенсационных выплат	Размер выплат	На кого распространяется	Документ - основание для установления выплат	Порядок установления выплаты
16.2	связанная с выполнением трудовых функций зам. директора института по учебной работе	24 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором
16.3	связанная с выполнением трудовых функций зам. деканов по воспитательной работе	20 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором
16.4	связанная с выполнением трудовых функций зам. директора института по воспитательной работе	20 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором
16.5	связанная с выполнением трудовых функций зам. деканов по научной работе	20 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором
16.6	связанная с выполнением трудовых функций зам. директора института по научной работе	20 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором

№ п/п.	Вид компенсационных выплат	Размер выплат	На кого распространяется	Документ - основание для установления выплат	Порядок установления выплаты
16.7	связанная с выполнением трудовых функций зам. декана по профориентации и трудоустройству	20 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором
16.8	связанная с выполнением трудовых функций зам. директора института по профориентации и трудоустройству	20 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором
16.9	связанная с выполнением трудовых функций зам. декана по трудоустройству	15 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором
16.10	связанная с выполнением трудовых функций зам. директора института по трудоустройству	15 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с курирующим проректором
16.11	связанная с выполнением трудовых функций руководителя высшей школы в составе института	30 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления курирующего проректора

№ п/п.	Вид компенсационных выплат	Размер выплат	На кого распространяется	Документ - основание для установления выплат	Порядок установления выплаты
16.12	связанная с выполнением трудовых функций заместителя руководителя высшей школы в составе института по учебно-воспитательной работе	20 % от оклада по занимаемой основной штатной должности	ППС	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	На основании представления курирующего проректора
17	Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	5 000 руб.	Педагогические работники СПО, принятые на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»	Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), приказ об установлении выплаты	Выплата устанавливается по приказу в соответствии с Постановлением Правительства РБ от 26.09.2024 № 415 «О выплате за счет средств федерального бюджета ежемесячного денежного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, муниципальных общеобразовательных организаций Республики Башкортостан», на основании письменного согласия работника

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВАНИЙ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ ПЕРИОДИЧЕСКИХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УНИВЕРСИТЕТА СВЯЗАННЫХ С ИСПОЛНЕНИЕМ ИХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Показатели	Размер	Категория персонала	Периодичность	Критерии и основания для назначения
Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы				
1	2	3	4	5
Стимулирующая надбавка за интенсивность работы	Указывается в представлении	Все категории персонала	Ежемесячно (до одного года)	Интенсивность, напряженность работы, связанная с выполнением функций структурного подразделения
	15% от оклада	Штатные работники библиотеки	Ежемесячно (до одного года)	Использование в работе иностранного языка
	5% от оклада	Работники, с которыми заключены договоры о полной материальной ответственности	Ежемесячно (до одного года)	Договоры о полной материальной ответственности, заключенные с работниками в соответствии с Приказом Минтруда России от 16.04.2025 № 251н «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (зарегистрировано в Минюсте России 16.05.2025 № 82205)
	20% от оклада	Все категории персонала	Ежемесячно (до одного года)	Знание двух и более иностранных языков и его ежедневное практическое использование в работе
	Указывается в представлении	АУП, УВП, АХП	Единовременно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокие достижения и успехи в трудовой, административно-хозяйственной деятельности 2. Успешное выполнение показателей уставной деятельности Университета по итогам месяца, квартала, календарного или учебного года 3. Разработка и внедрение мероприятий, направленных на обеспечение качественной работы и оптимизацию деятельности подразделений Университета, связанной с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления 4. По результатам успешно проведенных проверок в Университете различными контрольными и правоохранительными органами 5. Высокие результаты претензионно-исковой работы 6. Своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для Минобрнауки России, Рособнадзора, Роспатента, министерств и ведомств Республики Башкортостан, органов государственного надзора за различными направлениями деятельности Университета, органов государственной статистики, финансового и налогового контроля и других органов, ректора Университета 7. Интенсивность работы при разработке нормативно-правовых документов Университета (устав, положений, инструкций, продление аккредитации, лицензии)

				<p>8. Участие в выполнении важных работ, мероприятий (интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов; интенсивность работы, связанная с обслуживанием обучающихся на платной основе; содействие в обеспечении платных образовательных услуг и другие)</p> <p>9. Досрочное выполнение объемов капитального, текущего ремонта объектов имущества Университета, работ по оснащению, ремонту, монтажу учебного и хозяйственного оборудования подразделений Университета</p> <p>10. Сложность и напряженность при сезонной уборке прилегающей территории и помещений Университета</p>
Стимулирующая надбавка за высокие результаты в образовательной деятельности и научно-исследовательской работе	Указывается в представлении	ППС, НС	Единовременно	<p>1. Высокие достижения в труде (учебной, научной, учебно-методической и воспитательной работе, указывать в представлении)</p> <p>2. 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</p> <p>3. Участие в реализации целевых федеральных и ведомственных программах</p> <p>4. Выполнение работ, направленных на выполнение аккредитационных показателей и показателей эффективности работы Университета и его подразделений</p> <p>5. Участие в реализации программ непрерывного профессионального образования</p> <p>6. Подготовка призеров олимпиад, смотров, конкурсов, соревнований</p> <p>7. Подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок, олимпиад, и иных культурно-массовых, спортивных и важных организационных мероприятий</p> <p>8. Авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг, учебников, монографий, пособий по направлению своей деятельности или за публикационную активность</p> <p>9. Активная воспитательная работа в студенческих группах и студенческих общежитиях, руководство студенческими научными кружками</p>
Стимулирующая надбавка за срочность выполняемой работы	Указывается в представлении	Все категории персонала	Единовременно	Срочность выполняемой работы, имеющей разовый характер
Стимулирующая надбавка за сложность выполняемой работы	Указывается в представлении	Все категории персонала	Единовременно	Сложность выполняемой работы, инициатива, новаторство и применение в работе форм и методов организации труда (применение современных методик, освоение и работа с современным сложным оборудованием, наставничество, специфика преподаваемых дисциплин и другое – указывать в представлении)
Стимулирующая надбавка за выполнение особо важных работ	Указывается в представлении	Все категории персонала	Единовременно	<p>1. Успешное выполнение особо важных и сложных работ, требующих высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания)</p> <p>2. Личный вклад (оперативность, профессионализм, инициативность) в выполнении особо важных и сложных работ в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, особый режим работы)</p>

				3. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета
Стимулирующие надбавки за качественное и оперативное выполнение работ				
Стимулирующая надбавка за наличие почетных званий и наград	5000 руб.	Все категории персонала	Ежемесячно (до одного года)	Наличие нагрудного знака «Почётный работник Высшего профессионального образования РФ», «Почётный работник сферы образования РФ» при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей
Стимулирующая надбавка за классность	25 % от оклада	Водители автомобилей 1 класса	Ежемесячно (до одного года)	Высокое качество выполнения работ в соответствии с установленной классностью
	10 % от оклада	Водители автомобилей 2 класса		
Стимулирующая надбавка за качественное и оперативное выполнение работ	Указывается в представлении	ППС, НС	Единовременно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качество работы и высокий профессионализм при выполнении порученного объема работ, связанного с обеспечением учебного процесса 2. Высокий показатель успеваемости обучающихся 3. Инновация, изобретательность, рационализаторство, устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности 4. Повышение научной квалификации, участие в инновационной деятельности Университета 5. Внедрение авторских программ 6. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов 7. За авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по направлению своей деятельности 8. За издание учебника или учебного пособия с грифом УМУ и других грифов федеральных органов исполнительной власти 9. За издание научной монографии в центральном издательстве 10. За публикацию в средствах массовой информации результатов научных и научно-технических исследований 11. Создание УМК, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные рецензии 12. Руководство курсовыми и дипломными работами (проектами) 13. Организация работы по развитию учебно-материальной базы 14. За обучающихся, получивших положительные оценки не менее 75% от общего числа при прохождении промежуточной аттестации за курс обучения 15. Высокие достижения в труде, многолетний и добросовестный труд

Стимулирующая надбавка за качественное и оперативное выполнение работ	Указывается в представлении	АУП, УВП, АХП	Единовременно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественное выполнение аккредитационных показателей и показателей эффективности работы Университета и его подразделений 2. Качественная работа при выполнении целевых федеральных и ведомственных программ 3. Качественная подготовка и проведение мероприятий (указывать в представлении наименование мероприятий), связанных с уставной деятельностью Университета и функциями структурного подразделения 4. Качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами 5. Качественное выполнение работ, соблюдение установленных сроков составления отчетности, соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам 6. Качество работы и высокий профессионализм, уровень исполнительской дисциплины при выполнении должностных обязанностей, оперативное и качественное выполнение порученного объема работ 7. Качественная разработка нормативно-правовых документов Университета 8. Высокие достижения в труде, многолетний и добросовестный труд
Стимулирующая надбавка за достижение показателей и критерий оценки эффективности деятельности работников	Произведение количества набранных работником баллов на стоимость одного балла	Все категории персонала	Ежемесячно (до года)	В соответствии с Положениями об эффективном контракте, показателях и критериях оценки эффективности деятельности работников, педагогических и научных работников в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Уфимский университет науки и технологий»
Премияльные выплаты	Указывается в представлении	Все категории персонала	Единовременно	<ol style="list-style-type: none"> 1. Интенсивность и высокие результаты работы 2. Выполнение особо важных и срочных работ 3. Качество выполняемых работ 4. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)

**ОБРАЗЕЦ
ФОРМЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРИОДИЧЕСКОЙ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ**

Ректору УУНиТ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

В соответствии с разделом 7 Положения об оплате труда прошу установить работникам _____
(наименование структурного подразделения)
стимулирующую ежемесячную надбавку

Наименование показателя из приложения № 2 графа 1 для ежемесячной надбавки
с _____ по _____
число/ /месяц/ /год/ /число/ /месяц/ /год/
за счет средств:

(субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания; средства от приносящей доход деятельности)

№ п/п	Ф.И.О.	Наименование должности	Критерии из приложения № 2 графа 5 для ежемесячной стимулирующей надбавки	Размер надбавки в % / в руб.

Руководитель подразделения

_____/_____/_____
/должность/ /подпись/ /ФИО/

СОГЛАСОВАНО:

Должность курирующего
проректора

_____/_____
/подпись/ /ФИО/

Начальник ФЭУ

_____/_____
/ /подпись/ /ФИО/



**ОБРАЗЕЦ
ФОРМЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ
ЗА ОСОБЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В СЛУЖБЕ В ВОЕННОМ УЧЕБНОМ ЦЕНТРЕ
УНИВЕРСИТЕТА**

Ректору УУНиТ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

В соответствии с Федеральным законом от 07.11.2011 N 306-ФЗ "О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат", приказом Минобороны РФ от 31.07.2019 № 430 дсп «Об утверждении правил выплаты ежемесячной надбавки за особые достижения в службе военнослужащим вооруженных сил Российской Федерации, проходящим службу по контракту», Положением об оплате труда прошу установить нижеперечисленным военнослужащим военного учебного центра ежемесячную надбавку за особые достижения в службе в размере ___ % оклада по воинской должности (указать квалификационный уровень физической подготовленности):

№ п/п	Ф.И.О.	Наименование должности

Руководитель подразделения

_____/_____/_____
/должность/ /подпись/ /ФИО/

Начальник ФЭУ

_____/_____
/подпись/ /ФИО/

