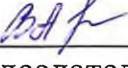


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение инклюзивного высшего образования

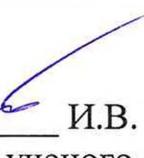
**«Российский государственный
университет социальных технологий»
(ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»)**

СОГЛАСОВАНО
Объединенной
первичной профсоюзной
организацией РГУ СоцТех
протокол № 21
от «24 » декабря 2024 г.

 В.А. Ахтырская
Председатель ОППО РГУ СоцТех

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом
протокол № 15
от «24 » декабря 2024 г.



 И.В. Михалёв
Председатель ученого совета
РГУ СоцТех

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников в ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»**

Москва, 2024

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения инклюзивного высшего образования «Российский государственный университет социальных технологий» (далее – РГУ СоцТех, Университет) определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат, а также условия, виды и порядок расчета размеров окладов работников в соответствии с профессионально-квалификационными группами должностей, порядок взаимоотношений между собой руководителей структурных подразделений по вопросам оплаты труда с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации работников Университета.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

1) Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

3) Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

4) Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

5) Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

6) Приказом Минобрнауки России 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»;

7) Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, с учетом Дополнительного соглашения о продлении срока действия Отраслевого соглашения на 2024-2026 годы и внесении в него изменений, заключенного Минобрнауки России и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 01.04.2024;

8) Уставом Университета:

1.3. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение).

Настоящее Положение учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научных и научно-педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала, а также нормы выполнения указов Президента Российской Федерации в части повышения уровня оплаты труда работников с учетом показателей эффективности деятельности работников.

1.4. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами Университета в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении настоящего Положения, внесении в него изменений, принятии иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда в Университете, учитывается мнение Объединенной первичной профсоюзной организации Университета.

1.5. Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Университета формируется из Финансового обеспечения Университета.

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Университета, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 07.08.2003, регистрационный № 4963) не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.8. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработка плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации,

при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.9. Заработка плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда Университета.

1.11. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Университета

2.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) профессиональных стандартов;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- 5) государственных гарантий по оплате труда;
- 6) продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- 7) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 04.02.2008, регистрационный № 11081), с последующими изменениями и дополнениями (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- 9) Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации

01.02.2008, регистрационный № 11080), с последующими изменениями и дополнениями (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

10) настоящего Положения;

11) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

12) отраслевого (межотраслевого) соглашения;

13) мнения представительного органа работников (Объединенной первичной профсоюзной организации Университета);

14) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть 4 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть 3 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в Приложении № 1 к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в Приложении № 1 к Положению.

2.6. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений. Оклад заместителя главного бухгалтера устанавливается по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.7. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.8. Размеры окладов, ставок заработной платы по группам должностей и профессий работников Университета (включая филиалы) приведены в Приложении № 1 к Положению.

2.9. Размеры должностных окладов работников по должностям, не включенным в ПКГ и квалификационные уровни по видам экономической деятельности, устанавливаются приказом ректора. Дифференциация окладов таких работников осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций по соответствующей профессии или специальности.

2.10. Размеры должностных окладов (ставок) не могут быть ниже размеров, установленных в примерных положениях об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации, по видам экономической деятельности.

2.11. Конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

2.12. Оплата труда работников Университета, работающих на условиях совместительства, а также неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

2.14. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 Положения.

2.15. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 8 Положения.

3. Оплата труда педагогических работников Университета

3.1. В заработную плату педагогических работников среднего профессионального образования (далее – СПО), педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), включаются оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера.

3.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25.02.2015, регистрационный № 36204) с последующими изменениями и дополнениями.

3.3. Почасовая оплата труда при оказании образовательных услуг физическими лицами применяется к следующим видам работ:

1) работа в составе государственных экзаменационных комиссий в качестве председателей или членов комиссий (проведение государственной итоговой аттестации; защита выпускных квалификационных работ);

2) рецензирование выпускных квалификационных работ (бакалавриата, магистратуры и специалитета);

3) руководство практикой обучающихся;

4) руководство педагогической практикой представителями образовательных организаций;

5) научное руководство аспирантами.

3.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда в Университете (без филиалов) устанавливаются приказом ректора. В зависимости от видов учебной нагрузки, форм и технологий обучения величина почасовой оплаты может носить дифференцированный характер.

3.5. Со штатными работниками из числа ППС для почасовой оплаты труда за педагогическую деятельность в объеме не более 300 часов в год заключение (оформление) трудового договора не производится.

3.6. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы СПО, устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.7. Размер ставки заработной платы педагогических работников СПО устанавливается по квалификационному уроню профессиональной квалификационной группы, является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной работы, составляющей 720 часов в год на 1 ставку. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников СПО устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.9. Тарификационный список педагогических работников формируется, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.10. Размеры ставок почасовой оплаты труда работников СПО устанавливаются приказом директора соответствующего филиала Университета. В зависимости от видов учебной нагрузки, форм и технологий обучения величина почасовой оплаты может носить дифференцированный характер.

4. Условия оплаты труда ректора Университета, его заместителей (проректоров) и главного бухгалтера

4.1. Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

4.2. Размер оклада ректора Университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре руководителя учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

4.3. Оклады заместителей ректора (проректоров) и главного бухгалтера Университета устанавливаются приказами по Университету на 10-50% ниже оклада ректора Университета.

4.4. Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы.

4.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору Университета осуществляется по решению Министерства науки и высшего

образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора Университета с указанием размера такой выплаты.

4.6. Премиальные выплаты ректору Университета по итогам работы осуществляются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета и ректора.

4.7. Ректору Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым договором в зависимости от условий труда.

4.8. Заместители ректора (проректоры), и главный бухгалтер Университета имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с трудовыми договорами в зависимости от условий труда.

4.9. Заместителям ректора (проректорам) и главному бухгалтеру Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы.

4.10. Периодичность стимулирующих выплат заместителям ректора (проректорам) и главному бухгалтеру Университета совпадает с периодичностью стимулирующих выплат ректору Университета. Размеры стимулирующих выплат заместителям ректора (проректорам) и главному бухгалтеру устанавливаются приказом ректора Университета.

4.11. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора Университета, заместителей ректора (проректоров), главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора Университета, заместителей ректора (проректоров), главного бухгалтера Университета) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10.12.2018, регистрационный № 52945).

5. Условия оплаты труда работников административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала Университета

5.1. В заработную плату работников персонала включаются должностной оклад (ставка), выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера.

5.2. Должностной оклад выплачивается работникам за выполнение ими должностных (трудовых) обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией, в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Сроки выплаты заработной платы

6.1. В Университете установлены следующие единые сроки выплаты заработной платы:

- 1) за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца,
- 2) за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

6.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.3. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

7.3. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.4. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.6. Повышение оплаты труда работникам Университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.7. Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.8. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

7.9. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.10. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.11. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью Университета по реализации образовательных программ.

7.12. К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, 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 заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

7.13. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.15. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

7.16. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации Университета и трудовыми договорами, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.17. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

7.18. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

7.19. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

7.20. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

7.21. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников Университета и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

7.22. Выплаты компенсационного характера назначаются приказом ректора Университета на срок до одного года по представлению проректора Университета, курирующего работу соответствующего подразделения. Выплаты компенсационного характера работникам филиалов Университета назначаются приказом директора соответствующего филиала на срок до одного года. Порядок, условия установления, размер и сроки компенсационных выплат, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

7.23. Дополнительные выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, реализующим программы СПО, назначаются в соответствии с Приложением № 2 к Положению.

8. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу работникам Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за качество выполняемых работ;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

8.3. Выплаты стимулирующего характера не являются обязательными для Университета. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

8.4. Выплаты стимулирующего характера назначаются в пределах средств фонда оплаты труда по плану финансово-хозяйственной деятельности Университета с учетом фактических доходов и расходов, в том числе за счет экономии средств. При отсутствии достаточных средств, стимулирующие выплаты не начисляются и не выплачиваются.

8.5. Основания осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых формализованных показателей и критерии оценки результативности и качества труда работников.

8.6. Выплаты стимулирующего характера в Университете назначаются на срок, не превышающий один месяц. Стимулирующие выплаты устанавливаются без ограничения их максимальными размерами.

8.7. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу Университета (за исключением перечисленных в п. 8.15 Положения) назначаются в марте, сентябре и декабре месяцев текущего года с учетом результатов работы за предыдущий период.

8.8. За наличие у работника почетного звания такому работнику устанавливается выплата ежемесячной надбавки в размере 1000 рублей при условии соответствия званий, наград, знаков отличия сфере деятельности самого работника согласно перечню следующих почетных званий: звания (государственные награды) Российской Федерации, республик в составе Российской Федерации, СССР, союзных и автономных республик в составе СССР, в названиях которых содержится слово «заслуженный».

8.9. Работникам, имеющим два почетных звания и более, выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из таких почетных званий.

8.10. Работникам, имеющим статус высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» устанавливается выплата ежемесячной надбавки в размере 500 рублей.

8.11. За стаж непрерывной работы устанавливается ежемесячная надбавка работникам, проработавшим в Университете:

- 1) от 10 до 15 лет – в размере 500 рублей;
- 2) свыше 15 лет – в размере 1000 рублей.

8.12. Выплаты, перечисленные в пунктах 8.8 - 8.11 настоящего Положения, устанавливаются по основной должности.

8.13. Педагогическим работникам, реализующим программы СПО, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются дополнительно в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

8.14. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень и звание, суммируются по каждому из оснований.

8.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в Университет в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 % оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20 % оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 % оклада. При установлении

молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем за работников сохраняется право на получение надбавки в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

8.16. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам по итогам выполнения показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, с учетом показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и объема оказываемых услуг.

8.17. При осуществлении выплат стимулирующего характера работникам Университета учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- 7) другие показатели и условия.

8.18. При осуществлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Университета учитываются интенсивность и высокие результаты работы работника в:

- 1) достижении показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и(или) возглавляемых ими подразделений;
- 2) участии в экспертной деятельности;
- 3) наставничестве;
- 4) научном руководстве;
- 5) осуществлении образовательной деятельности;
- 6) привлечении финансирования;
- 7) периоде адаптации к профессиональной деятельности.

Также учитываются качество выполняемых работ, стаж непрерывной работы, итоги работы.

8.19. Оценка эффективности деятельности работника – комплексная интегральная оценка, рассчитанная на основе набора показателей результативности и качества труда работника.

8.20. Показатель эффективности деятельности работника – рассчитываемая величина, выражающая количественные и (или) качественные результаты труда работника по определенному направлению его деятельности или виду работы.

8.21. Для оценки эффективности деятельности работника ежемесячно составляется оценочный лист. Набор показателей эффективности деятельности работника для оценочного листа по каждой должности, а при необходимости и персонально по каждому работнику разрабатывается руководителем структурного подразделения и утверждается курирующим проректором, а для работников филиалов Университета – директором соответствующего филиала.

Форма оценочного листа для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается один раз в год не позднее

30 января текущего года. Для остальных категорий работников форма оценочного листа может изменяться ежемесячно, при условии, что работник ознакомлен с критериями оценки до 1 числа месяца, с которого вводится обновленный оценочный лист.

8.22. Порядок формирования оценочного листа для всех педагогических работников установлен в Приложении № 4 к Положению.

8.23. Порядок формирования оценочного листа для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала Университета установлен в Приложении № 5 к Положению.

8.24. Форма оценочного листа установлена в приложении № 6 к Положению.

8.25. Достижение показателей эффективности деятельности работников филиала для осуществления выплат стимулирующего характера определяется посредством начисления баллов на основе балльно-рейтинговой системы оценки эффективности профессиональной деятельности. Перечень показателей эффективности и размеры начисления баллов по каждому показателю определяются в соответствии с показателями оценочного листа.

8.26. В целях обеспечения принципов объективности и прозрачности, приказом ректора создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (в том числе премий) (далее – Комиссия). В филиалах Университета приказом директора соответствующего филиала создаются собственные комиссии. Нормативный статус, порядок формирования, состав и порядок работы Комиссии устанавливается Положением о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

8.27. Расчет (суммирование) баллов по показателям эффективности для установления стимулирующих надбавок осуществляют руководители структурных подразделений. Они же создают условия для ознакомления с результатами оценки работников подчиненных им структурных подразделений.

8.28. Курирующим проректором в Комиссию представляются предложения по стимулированию, сформированные в виде сводных данных по курируемому направлению деятельности. В комиссии филиалов предложения по стимулированию представляют заместители директора филиала по курируемым направлениям деятельности.

8.29. Комиссии имеют право повысить (понизить) результат работника в баллах, подсчитанных в представленных в сводных данных. Комиссии на заседании рассматривают предварительные расчеты оценки эффективности деятельности и принимают решение об установлении размера стимулирующей выплаты каждому работнику.

8.30. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может определяться как через расчет начислений за 1 балл по Университету (филиалу Университета) в целом (без учета ППС), так и через определение начислений за 1 балл по направлениям деятельности Университета (без учета ППС), курируемыми проректорами (заместителями директора филиала). Комиссии имеют право устанавливать индивидуальные начисления за 1 балл.

8.31. Устанавливается следующий порядок расчета: в первом случае, Комиссия производит расчет остатка средств после выплат за качество и стаж работы и общего количества баллов работников; во втором случае, Комиссия по представлению проректора, курирующего финансовую деятельность Университета (директора филиала), производит распределение остатка средств между направлениями и проводит подсчет баллов по работникам каждого направления, в

третьем случае, величина стимулирующей выплаты производится через индивидуальную оценку баллов по конкретному работнику. Расчет стимулирующих выплат ППС проводится либо через расчет на 1 балл по денежным средствам, отдельно выделенным на стимулирование ППС, либо через индивидуальную оценку баллов по конкретному работнику из числа ППС.

8.32. Проректор, курирующий финансовую деятельность Университета, ежемесячно доводит до членов Комиссии информацию о размере денежных средств, подлежащих распределению среди работников Университета в качестве выплат стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат), отдельно доводится размер средств направляемых на стимулирование педагогических работников. До комиссий филиалов информацию, предварительно согласованную с курирующим проректором Университета, о размере денежных средств, подлежащих распределению среди работников филиала в качестве стимулирующих выплат (за исключением премиальных выплат), доводит директор филиала.

8.33. Комиссии производят распределение стимулирующих выплат, руководствуясь следующими приоритетами:

- 1) в первую очередь принимается решение о выплате стимулирующих выплат за качество работы;
- 2) во вторую очередь принимается решение о стимулирующих выплатах за стаж непрерывной работы;
- 3) в третью очередь принимается решение о стимулирующих выплатах за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности;
- 4) в четвертую очередь принимается решение о стимулирующих выплатах за интенсивность и высокие результаты работы (эффективность).

8.34. Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в Университете показателей и критериев эффективности деятельности.

8.35. Премиальные выплаты по итогам работы могут назначаться по итогам проведенного мероприятия, завершения проекта, работы и т.д. Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год. Премиальные выплаты назначаются с учетом индивидуальных результатов труда работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда.

8.36. Премиальные выплаты по итогам работы рассматриваются комиссиями по представлению проректоров, директоров филиалов и их заместителей.

8.37. Информация о размере денежных средств, подлежащих распределению среди работников Университета (филиала) в качестве премий, доводится до членов Комиссии Университета и комиссий филиалов отдельно, в порядке, установленном для прочих выплат стимулирующего характера.

8.38. Решения комиссий по установлению выплат стимулирующего характера носят рекомендательный характер. Решение о начислении, размере стимулирующих выплат принимается ректором Университета и оформляется распорядительным актом.

8.39. Выплаты стимулирующего характера работникам Университета (филиалов) назначаются приказом ректора.

8.40. Выплаты стимулирующего характера директорам филиалов назначаются приказом ректора Университета по представлению курирующего проректора.

9. Выплаты социального характера (материальная помощь)

9.1. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера (материальной помощи) работникам Университета.

9.2. Выплата материальной помощи производится работникам, имеющим основное место работы в Университете.

9.3. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи работникам Университета в случаях возникновения жизненных ситуаций.

9.4. Для выплаты материальной помощи работником подается заявление на имя ректора Университета, в котором указываются основания для выплаты материальной помощи, и прикладываются подтверждающие жизненную ситуацию документы. Заявление работника с приложенными документами подается в отдел по работе с персоналом Университета.

9.5. Материальная помощь может выплачиваться работнику неоднократно в течение года, однако, сумма выплат на одного работника Университета не может быть более 10000 рублей в год.

9.6. Выплата материальной помощи ректору производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак (в размере оклада);
- б) рождение ребенка (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

9.7. В случае смерти ректора материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

9.8. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение принимается на заседании ученого совета Университета с учетом мнения Объединенной первичной профсоюзной организации Университета, и вводится в действие приказом ректора Университета.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются в порядке, установленном в п. 10.1 Положения.

10.3. Правила начисления и выплаты заработной платы, установленные в соответствующих разделах настоящего Положения, применяются с 1 января 2025 г.

10.4. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утверженные) локальные нормативные акты Университета по оплате труда применяются, если они не противоречат настоящему Положению и не ухудшают материального положения работников.

10.5. Вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом, иными локальными нормативными актами Университета.

10.6. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом ректора Университета, за исключением положений п. 10.3.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников в
ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»,
утвержденному ученым советом РГУ
СоцТех 24.12.2024, протокол № 15

Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням):

а) минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по должностям профессорско-преподавательского состава (профессиональная

квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений, ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217н)

Должность	Минимальный размер оклада, руб.	Квалификационный уровень	Коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
Ассистент	27 100,0	1	2,5794	69 900,0
Преподаватель		1	3,2749	88 750,0
Старший преподаватель	32 000,0	2	3,4495	95 200,0
Доцент	37 000,0	3	3,2581	120 550,0
Профессор	43 300,0	4	3,4596	149 800,0
Заведующий кафедрой	46 800,0	5	4,6571	171 350,0
Декан	49 600,0	6	4,3488	215 700,0

б) минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по должностям административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала Университета

Минимальный размер оклада, руб.	Квалификационный уровень	Коэффициент	Размер должностного оклада, руб.
Минимальные оклады и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217н)			

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала			
21 600,0	3	3,0047	64 900,0
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений			
Должности руководителей структурных подразделений, отнесенные к квалификационным уровням			
27 100,0	1	3,2749	88 750,0
27 100,0	1	3,0665 по должностям заместителей руководителей отнесенных к квалификационному уровню	83 100,0
32 000,0	2	3,4495	95 200,0
37 000,0	3	3,2581	120 550,0
37 000,0	3	2,9338 по должностям заместителей руководителей отнесенных к квалификационному уровню	108 550,0
49 600,0	6	3,3791 по должностям заместителей деканов факультетов	167 600,0
Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 г. № 342н)			
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»			
20 000,0	1	2,0250	40 500,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»			
24 400,0	3	3,1927	77 900,0
Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н)			

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
19 500,0	1	1,9257	37 550,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
20 300,0	1	1,9951	40 500,0
20 600,0	2	2,1627	44 550,0
22 800,0	3	2,1294	48 550,0
23 600,0	4	2,3983	56 600,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
25 100,0	1	2,5857	64 900,0
25 900,0	3	3,0078	77 900,0
26 400,0	4	3,1478	83 100,0
28 300,0	5	3,1202	88 300,0
Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н)			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
19 500,0	1	1,9257	37 550,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
20 500,0	1	1,9756	40 500,0
Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских и фармацевтических работников (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 526)			
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
15 400,0	3	3,1526	48 550,0
Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников культуры, искусства, кинематографии (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570)			
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
16 400,0	нет	3,9574	64 900,0

в) минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по должностям работников филиалов Университета

<p>Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н)</p>			
<p>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</p>			
Минимальный размер оклада, руб.	Квалификационный уровень	Коэффициент/примечание	Размер должностного оклада, руб.
21 200,0	1	1,0585	22 440,0
21 600,0	2	1,0389	22 440,0
22 400,0	3	1,0018	22 440,0
24 000,0	4	1,0	24 000,0
<p>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</p>			
27 800,0	2	1,0	27 800,0
	2	1,1457/для заведующих учебно-методическими отделами и заведующих отделениями	31 850,0
<p>Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217н)</p>			
<p>Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений</p>			
49 600,0	6	1,3105/для директоров филиалов	65 000,0
	6	1,0756/для заместителей директоров филиалов	53 350,0
<p>Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации</p>			

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 г. № 342н)

24 400,0	3	1,0	24 400,0
Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н)			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
19 500,0	1	1,1508	22 440,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
20 300,0	1	1,1054	22 440,0
20 600,0	2	1,0893	22 440,0
22 800,0	3	1,0	22 800,0
22 800,0	3	1,0768/для заведующего библиотекой	24 550,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
25 100,0	1	1,0	25 100,0
26 400,0	4	1,1047	27 650,0
Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов квалификационным уровням по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н)			
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
19 500,0	1	1,1508	22 440,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
20 500,0	1	1,0946	22 440,0
Минимальные размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских и фармацевтических работников (ПКГ/КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 526)			
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
15 400,0	3	1,4571	22 440,0
17 600,0	5	1,2750	22 440,0

Приложение № 2
 к Положению об оплате труда работников в
 ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»,
 утвержденному ученым советом РГУ
 СоцТех 24.12.2024, протокол № 15

Выплаты компенсационного характера, назначаемые педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников среднего профессионального образования согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью филиала Университета по реализации образовательных программ:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками;
- за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями;
- заведывание отделением и другие виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности, но предусмотренные квалификационными характеристиками.

Ежемесячная доплата за классное руководство устанавливается за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

Размер доплаты за выполнение функций классного руководителя формируется из постоянной и переменной частей. Размер постоянной части доплаты составляет 500 рублей в месяц, размер переменной части доплаты составляет 100 рублей в месяц за каждого обучающегося в классе. Наполняемость классов учитывается по состоянию на 1-е число текущего месяца соответствующего учебного года (полугодия), в котором устанавливается доплата.

Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей устанавливается педагогическому работнику за классное руководство в классе независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

Допускается устанавливать не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника

с установлением ему соответствующих выплат пропорционально времени замещения.

Ежемесячная доплата за проверку письменных работ (проверку тетрадей) устанавливается в следующих размерах:

№ п.п.	Вид работы	Размер доплаты, процент от ставки заработной платы*
1	проверка тетрадей по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике	6
2	проверка письменных работ по иностранному языку, биологии, химии, физике	4
3	проверка письменных работ по информатике, черчению, географии	2
4	проверка тетрадей по прочим предметам	2

*За ставку заработной платы принимается ставка заработной платы за норму часов педагогической работы, пересчитанная с учетом фактически установленной учебной нагрузки. При выполнении работником проверки письменных работ по разным предметам с различными размерами доплаты, размер доплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма доплат по каждому предмету, полученная путем умножения соответствующей части ставки на размер оплаты по соответствующему предмету.

Ежемесячная надбавка за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками составляет 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями составляет 4000 рублей.

При обеспечении работником работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, лабораторий, учебно-опытных участков, размер надбавки за обеспечение работы рассчитывается как сумма надбавок по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, спортивному залу, лаборатории, учебно-опытному участку, музею.

При обеспечении работником руководства несколькими комиссиями, объединениями размер надбавки за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическим объединением рассчитывается как сумма доплат по каждой комиссии, объединению.

Размеры выплат за другие конкретные виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников среднего профессионального образования, но предусмотренные квалификационными характеристиками, могут устанавливаться в пределах имеющегося фонда

заработной платы филиала, в том числе экономии средств на оплату труда, а также при выделении дополнительного финансирования конкретного мероприятия (вида работ).

Выплата за руководство отделением (отделениями) устанавливается при отсутствии в штатном расписании соответствующего филиала Университета штатной должности, связанной с руководством отделением (отделениями).

Приложение № 3
 к Положению об оплате труда работников в
 ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»,
 утвержденному ученым советом РГУ
 СоцТех 24.12.2024, протокол № 15

**Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ,
 назначаемые педагогическим работникам, реализующим программы
 среднего профессионального образования***

№ п.п.	Наименование	Размер выплаты руб. в месяц
1	за высокий уровень профессиональной подготовки при наличии ученой степени доктора наук при условии соответствия ученой степени профилю Университета (филиала Университета) и деятельности самого работника	2000
2	за высокий уровень профессиональной подготовки при наличии ученой степени кандидата наук при условии соответствия ученой степени профилю Университета (филиала Университета) и деятельности самого работника	1000
3	за высокий уровень профессиональной подготовки при наличии ученого звания «профессор» при условии соответствия ученого звания профилю Университета (филиала Университета) и деятельности самого работника	2000
4	за высокий уровень профессиональной подготовки при наличии ученого звания «доцент» при условии соответствия ученого звания профилю Университета (филиала Университета) и деятельности самого работника	1000
5	за высшую квалификационную категорию (при наличии действующей квалификационной категории в пределах срока ее действия)	1500
6	за первую квалификационную категорию (при наличии действующей квалификационной категории в пределах срока ее действия)	750

*Указанные стимулирующие выплаты устанавливаются работнику за ставку заработной платы.

Приложение № 4
 к Положению об оплате труда работников в
 ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»,
 утвержденному ученым советом РГУ
 СоцТех 24.12.2024, протокол № 15

Порядок формирования оценочного листа для педагогических работников (включая профессорско-преподавательский состав)

При формировании позиций оценочного листа рекомендуется учитывать следующие показатели:

1. Достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений:
 - а) количественные показатели результативности образовательной деятельности:
 - количество разработанных учебно-методических комплексов;
 - количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;
 - количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);
 - количество подготовленных студентов - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
 - количество организованных профориентационных мероприятий;
 - количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым учреждением направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
 - количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей;
 - б) критерии качества результатов образовательной деятельности:
 - уровень трудоустройства выпускников;
 - доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);
 - количество положительных отзывов о работе выпускников учреждения от работодателей в течение года после выпуска;
 - защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
 - отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;
 - своевременность достижения запланированных результатов;

- иные критерии качества результатов образовательной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно;
 - в) количественные показатели результативности научной деятельности:
 - количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;
 - общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности Университета;
 - количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
 - количество выпусков научных журналов;
 - количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
 - количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
 - количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
 - иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно;
 - г) критерии качества результатов научной деятельности:
 - цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;
 - защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
 - использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;
 - наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;
 - отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;
 - иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно.
2. Участие в экспертной деятельности:
- количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;
 - количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;
 - иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

3. Наставничество:

- педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

4. Научное руководство:

- педагогическим работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями Университета;

- педагогическим работникам, обеспечивающим научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров;

- педагогическим работникам, обеспечивающим руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

5. Осуществление образовательной деятельности:

- количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

- количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности.

6. Привлечение финансирования:

- объем средств, полученных Университетом по договорам на оказание образовательных услуг;

- объем средств, полученных Университетом на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

- объем средств, полученных Университетом по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

- объем средств, полученных Университетом по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

- объем средств, полученных Университетом от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;

- объем средств, полученных Университетом от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

- объем средств, полученных Университетом от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;

- объем средств, полученных Университетом от иных видов деятельности, предусмотренных уставом Университета.

Для педагогических работников реализующих программы СПО - общее количество оцениваемых балльным методом показателей эффективности устанавливается равным 10. Значение показателя может принимать отрицательные значения. Максимальная балльная оценка – 100 баллов, вес каждого показателя не более 10 баллов.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу - общее количество оцениваемых балльным методом показателей эффективности устанавливается равным 20. Значение показателя может принимать отрицательные значения. Максимальная балльная оценка – 200 баллов, вес каждого показателя не более 10 баллов.

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников в
ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»,
утвержденному ученым советом РГУ
СоцТех 24.12.2024, протокол № 15

Порядок формирования оценочного листа для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, обслуживающего и иного персонала Университета

При формировании позиций оценочного листа рекомендуется учитывать следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия, непосредственно характеризующие исполнение работником своих должностных обязанностей.

Для руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений и специалистов, в должностных инструкциях которых содержится требование о наличии высшего образования, - общее количество оцениваемых балльным методом показателей эффективности устанавливается равным 10, все показатели охватывают месячный период. Значение показателя может принимать отрицательные значения. Максимальная балльная оценка – 100 баллов, вес каждого показателя не более 10 баллов.

Для специалистов, в должностных инструкциях которых не содержится требование о наличии высшего образования, - общее количество оцениваемых балльным методом показателей эффективности устанавливается равным 4, все показатели охватывают месячный период. Значение показателя может принимать отрицательные значения. Максимальная балльная оценка – 40 баллов, вес каждого показателя не более 10 баллов.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников в
ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»,
утвержденному ученым советом РГУ
СоцТех 24.12.2024, протокол № 15

Форма оценочного листа

Оценочный лист (должность, Ф.И.О.) по итогам работы в (месяц, год)

№ п.п.	Наименование показателя	Оценка руководителя	Комиссионная оценка*
1			
2			
3			
4			
5			
	ИТОГО		

*выставляется при значении, отличающемся от оценки руководителя

Подпись руководителя подразделения _____