

1

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего**  
**профессионального образования «Удмуртский государственный университет»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
организации работников ФГБОУ  
ВПО «Удмуртский государственный  
университет»

 Анисимов А.Е.  
«    »    »

УТВЕРЖДЕНО:

Ученым советом протокол № 4  
« 06 » мая 2014 года. *В.В.*

Ректор ФГБОУ ВПО  
«Удмуртский государственный  
университет», *В.В.*    »  
Ученый совет

*Г.В. Мерзлякина*



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда Удмуртского государственного университета

#### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, действующим в пределах ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» (далее по тексту - «Университет», «УдГУ»).

Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-управленческого, учебно-вспомогательного, инженерно-технического, прочего обслуживающего персонала.

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.01. № 197-ФЗ;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

●Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

●Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2008 г. № 71;

●Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 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»;

●Приказом Минздравсоцразвития от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

●Приказом Минздравсоцразвития от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

●Приказом Минздравсоцразвития от 5 мая 2008 г. N 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

●Приказом Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

●Приказом Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

●Приказом Минздравсоцразвития от 31 августа 2007 г. N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

●Приказом Минздравсоцразвития от 27 февраля 2012 г. г. N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

●Приказом Минздравсоцразвития от 6 августа 2007 г. N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

●Приказом Минздравсоцразвития от 21 мая 2008 г. N 235н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников военизированной и сторожевой охраны»;

●Приказом Минздравсоцразвития от 3 июля 2008 г. N 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

●Приказом Минздравсоцразвития от 27 мая 2008 г. N 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от

чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;

- Приказом Минздравсоцразвития от 14 марта 2008 г. N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- Приказом Минздравсоцразвития от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Минздравсоцразвития от 18 июля 2008 г. N 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

- Приказом Минздравсоцразвития от 17 июля 2008 г. N 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»; Иных нормативных актов Российской Федерации;

- Уставом ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»;

- Коллективным договором и иными локальными актами Университета.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, целевых субсидий и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника Университета, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда в Университете устанавливается Коллективным договором УдГУ, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Университета, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.6. Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме одним из двух способов:

- наличными через кассу Университета;
- перечислением на лицевой счет работника в банке.

1.7. Термины и понятия, используемые в настоящем Положении:

*Средняя заработная плата*

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учетом выплат компенсационного характера (в порядке, установленном законодательством), выплат стимулирующего характера и фактически отработанного им времени) за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду.

*Минимальный размер оплаты труда*

Минимальный размер оплаты труда – устанавливается федеральным законом.

*Минимальный оклад*

Минимальный оклад – минимальный оклад, установленный по профессиональной квалификационной группе;

*Должностной оклад*

Это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей. Размер должностного оклада определяется Университетом самостоятельно.

Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент;

*Персональный оклад*

Персональный оклад определяется путем умножения должностного оклада на персональный повышающий коэффициент.

#### *Премии*

Выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

#### *Стимулирующие выплаты*

Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности, инициативности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, повышения своей квалификации.

Стимулирующие доплаты и надбавки, как правило, персонифицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

#### *Коллективный договор*

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками университета и работодателем.

#### *Штатные работники*

Работники, для которых Университет является основным местом работы.

#### *Работники – внутренние совместители*

Работники Университета, привлекаемые для выполнения дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами Университета при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

#### *Работники – внешние совместители*

Работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности университета в соответствии с его уставными задачами.

Условия работы совместителей регулируется трудовым законодательством.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Оплата труда работников Университета состоит из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета работников Университета.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год за счет всех источников финансирования:

- бюджетных ассигнований федерального бюджета, предоставляемых университету в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- бюджетных ассигнований федерального бюджета, предоставляемых университету в виде субсидии на иные цели (целевые субсидии);

- поступлений от оказания университетом услуг (выполнения работ), предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе в соответствии с Уставом (собственные средства университета);

- иных поступлений, предусмотренных Уставом.

Фонд оплаты труда работников Университета состоит из:

- фонда оплаты труда по штатному расписанию;

- фонда, направляемого на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Коллективным договором УдГУ и Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ;

- выплат компенсационного характера;

- материальной помощи.

2.1.4. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих выплат. Заработная плата работников Университета максимальными размерами не ограничивается.

2.1.5. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются по ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов) 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 минимального размера оклада по ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.7. Университет на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу образует оклад (должностной оклад).

2.1.8. Размеры минимальных окладов по ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ и размеры окладов (должностных окладов) фиксируются в Приложениях к настоящему Положению:

- приложение № 1 – профессионально-квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 217н);
- приложение № 2 – профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала работников высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 217н);
- приложение № 3 – профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (приказ Минздравсоцразвития РФ от 27 февраля 2012 г. № 165н);
- приложение № 4 – профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 года № 570);
- приложение № 5 – профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок (приказ Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 года № 305н);
- приложение № 6 – профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н);
- приложение № 7 – профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н);

- приложение № 8 – профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н);
- приложение № 9 – профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (приказ Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007 г. № 526);
- приложение № 10 – профессиональные квалификационные группы должностей работников военизированной и сторожевой охраны (приказ Минздравсоцразвития РФ от 21 мая 2008 г. № 235н);
- приложение № 11 – профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации (приказ Минздравсоцразвития от 18 июля 2008 г. № 342н);
- приложение № 12 – профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства (приказ Минздравсоцразвития от 17 июля 2008 г. № 339н);
- приложение № 13 – профессиональные квалификационные группы должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития от 14 марта 2008 г. № 121н);
- приложение № 14 – профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах (приказ Минздравсоцразвития РФ от 27 мая 2008 г. № 242н).

2.1.9. Оклады работников, по должностям которых квалификационными требованиями предусмотрено наличие ученой степени, повышаются при присуждении ученых степеней в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842 «О порядке присуждения ученых степеней».

2.1.10. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и разделам единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, иных квалификационных и тарифно-квалификационных справочников.

2.1.11. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя приказом ректора по представлению проректора по соответствующему направлению деятельности или руководителя обособленного структурного подразделения (за исключением должностных окладов заместителей деканов и заместителей заведующих кафедрами).

2.1.12. Работнику Университета может быть установлен персональный повышающий коэффициент к его должностному окладу по соответствующему квалификационному уровню ПКГ с учетом его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Университете и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Университета по представлению руководителя структурного подразделения персонально в отношении конкретного работника и утверждается приказом ректора.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен как на определенный период времени, так и на неопределенное время.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен как отдельному работнику, так и структурному подразделению, учитывая важность работы данного подразделения для выполнения функций Университета.

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

## 2.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.2. Виды компенсационных выплат устанавливаются в Университете в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, приказах Минздравсоцразвития РФ, настоящем Положении и коллективном договоре:

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

б) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

в) доплата за совмещение профессий (должностей);

г) доплата за расширение зон обслуживания;

д) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

е) повышенная оплата за работу в ночное время;

ж) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

з) повышенная оплата сверхурочной работы;

и) районный коэффициент;

к) надбавка за непрерывный стаж в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам, и иных местностях с особыми климатическими условиями;

л) компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, доплаты за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, оплата сверхурочной работы производятся в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается:

- на период очередного отпуска другого сотрудника,
- на период больничного листа другого сотрудника:

в размере не более 50% должностного оклада отсутствующего работника за тот же период;

- на период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет, до 3-х лет - в размере 100 % оклада отсутствующего работника;

- на период наличия вакантной ставки в подразделении в связи с увольнением работника - в размере 100% оклада до приема на работу нового сотрудника, но не более, чем на один год.

Доплата устанавливается приказом ректора на основании служебной записки руководителя подразделения.

2.2.4. Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных Коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **2.3. Стимулирующие выплаты**

2.3.1. Наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера в Университете устанавливаются Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ.

2.3.2. В целях поощрения работников в Университете устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» с учетом перечня примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в сфере образовательной, научной и научно-технической деятельности, утвержденным Минобрнауки России.

2.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в Университете в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютном размере.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора Университета в пределах утвержденного фонда оплаты труд в плане финансово-хозяйственной деятельности университета на очередной календарный год.

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

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

3.1. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера определяется в соответствии с пунктом 6 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, приказами Минздравсоцразвития России и состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад ректора Университета определяется трудовым договором и устанавливается Министерством образования и науки РФ в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу университета, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3.2. К основному персоналу Университета относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано



учреждение. Перечень основного персонала установлен приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2008 года № 239.

Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера оклада руководителя учреждения, установлен приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. № 167н.

3.3. Министерством образования и науки РФ определяются и другие условия оплаты труда ректора: размеры и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат, премий, материальной помощи.

3.4. Размеры окладов проректоров, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

3.5. С учетом условий труда ректора Университета, проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2.2 настоящего Положения.

3.6. Для ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера устанавливается самостоятельный перечень выплат стимулирующего характера, учитывающий целевые показатели эффективности деятельности учреждения.

3.7. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (оказания услуг).

#### **IV. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ**

4.1. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором Университета.

Штатное расписание филиалов университета утверждается ректором по представлению директором филиала, согласованного с ПБФУ.

После утверждения штатного расписания оно имеет силу приказа.

Изменения и дополнения в утвержденное штатное расписание вносятся планово-бюджетным финансовым управлением (ПБФУ) университета на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, согласованных с проректором, курирующим соответствующее направление деятельности. Изменения в штатное расписание утверждаются ректором.

Утвержденные ректором изменения штатного расписания имеют силу приказа.

4.2. Порядок формирования штатного расписания Университета:

в Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала;

штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета: филиал, факультет, институт, кафедра, лаборатория, отдел, управление, библиотека, представительство и др. в соответствии с Уставом Университета.

4.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (ППС) факультетов (институтов) и кафедр Университета формируется ПБФУ по согласованию с учебно-методическим управлением 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. Штатное расписание ППС утверждается ректором Университета по представлению проректора по учебной работе по состоянию на 1 сентября очередного учебного года.

Изменения к штатному расписанию ППС на текущий учебный год вносятся на основании представлений заведующих кафедрами, деканов факультетов (директоров институтов) по согласованию с проректором по учебной работе и утверждаются ректором Университета.

4.4. Штатное расписание административно-управленческого (АУП), учебно-вспомогательного (УВП), прочего обслуживающего (ПОП) инженерно-технического персонала Университета на календарный год утверждается ректором по представлению проректора по соответствующему направлению деятельности по состоянию на 1 января очередного календарного года.

Штатное расписание перечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, в зависимости от реальных потребностей подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом Университета структурой управления.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанным категориям персонала вносятся на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с проректором по соответствующему направлению деятельности и утверждаются ректором Университета.

4.5. Штатное расписание научного персонала утверждается ректором по представлению проректора по научной работе и инновациям Университета на календарный год в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ и тематики, а также наличия финансирования.

Изменения к штатному расписанию Университета по указанной категории персонала вносятся на основании представлений руководителей структурных подразделений по согласованию с проректором по научной работе и инновациям и утверждаются ректором Университета.

4.6. Для выполнения различных видов учебной работы (учебных занятий), могут привлекаться штатные сотрудники университета (в свободное от основной работы время) или специалисты других организаций на условиях почасовой оплаты труда. Объем учебной нагрузки на условиях почасовой оплаты не может превышать 300 часов в учебном году. Ставки почасовой оплаты для проведения учебных занятий с обучающимися нормативных сроков обучения рассчитываются исходя из средней нагрузки, установленной в вузе, и размера оклада соответствующей преподавательской должности и утверждаются приказом ректора. В ставки почасовой оплаты не включается оплата за отпуск. В отдельных случаях, при привлечении к работе на условиях почасовой оплаты высококвалифицированных специалистов со стажем научно-педагогической либо практической работы более 10 лет, профессорско-преподавательского состава ведущих вузов России могут применяться индивидуальные ставки почасовой оплаты. Порядок приема на работу на условиях почасовой оплаты труда, объем учебной нагрузки и размер оплаты часа устанавливается приказом ректора по согласованию с выборным органом профсоюзной организации работников Университета.

4.7. Для руководства педагогической практикой обучающихся привлекаются преподаватели общеобразовательных школ на основании договоров гражданско-правового характера. В договоре определяется объем часов, размер ставки почасовой оплаты, иные условия выплат. Ставка почасовой оплаты для руководителей педагогической практикой обучающихся устанавливается приказом ректора.

4.8. Для обеспечения учебных занятий в Институте искусств и дизайна УдГУ могут привлекаться демонстраторы пластических поз на основании договоров гражданско-правового характера. Ставки почасовой оплаты демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются в зависимости от сложности позы в размере 0,01-0,015 от минимального оклада, установленного по ПКГ "Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня".

## **V. Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда по научно-исследовательской деятельности**

5.1. Источниками формирования фонда оплаты труда по научно-исследовательской деятельности являются:

- субсидия на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение фундаментальных и прикладных научных исследований;
- гранты в форме субсидии из федерального бюджета в рамках реализации Федеральных целевых программ;
- гранты Российского Фонда Фундаментальных исследований и Российского Гуманитарного Научного Фонда;
- гранты Правительства Российской Федерации для осуществления поддержки научных исследований, проводимых под руководством ведущих ученых в российских образовательных учреждениях высшего профессионального образования;
- финансирование региональных проектов Министерством образования и науки Удмуртской Республики;
- гранты Президента Российской Федерации;
- финансирование из других министерств и ведомств РФ;
- софинансирование со стороны Правительства УР и Администрации муниципальных образований НИР, выполняемых в рамках государственных, отраслевых или международных программ;
- софинансирование из собственных средств университета НИР, выполняемых в рамках государственных, отраслевых или международных программ;
- финансирование НИР по грантам из различных фондов (в т.ч. зарубежных и международных);
- финансирование НИР по хозяйственным договорам с различными организациями, предприятиями, учреждениями;
- средства, полученные за оказание услуг научными подразделениями, группами или отдельными сотрудниками Университета.

#### 5.2. Формирование фонда оплаты труда:

- фонд оплаты труда по проектам государственного задания формируется проректором по научной работе и инновациям совместно с руководителями научных проектов, в соответствии с Положением о формировании государственного задания образовательным организациям высшего образования, подведомственным Минобрнауки России, в сфере научной деятельности от 2 декабря 2013 года № АП-125/148н;
- фонд оплаты труда по научным программам и грантам формируется руководителем соответствующего проекта, исходя из интересов выполнения проекта, и закрепляется в смете, утверждаемой проректором по научной работе и инновациям;
- фонд оплаты по хозяйственным договорам формируется руководителем темы, исходя из договорной цены с учетом материальных затрат и необходимых налоговых отчислений, и закрепляется в смете, утверждаемой проректором по научной работе и инновациям.

#### 5.3. Фонд оплаты труда используется:

- на оплату труда штатных работников, включая совместителей (научных сотрудников, инженерно-технического персонала, обслуживающего персонала) в соответствии со штатным расписанием с учетом надбавок и доплат, установленных в соответствии с действующими нормативными актами;
- на установление стимулирующих выплат работникам университета, принимающих участие в выполнении научной темы;
- на оплату труда членов Временных творческих коллективов (ВТК) или отдельных лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера.

5.4. Научные коллективы, выполняющие научно-исследовательские работы по той или иной теме или проекту (коллективы научных подразделений, отделов, лабораторий или научных групп, временные творческие коллективы) могут включать:

- основных штатных работников, для которых работа по данной тематике является основной;
- совместителей из числа профессорско-преподавательского, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и иного персонала, аспирантов и обучающихся;
- работников университета, оплата участия в реализации тем или проектов которых осуществляется в виде стимулирующих выплат;

-лиц, выполняющих конкретные задания на условиях договоров гражданско-правового характера.

К выполнению работ на условиях совместительства или по договорам гражданско-правового характера могут привлекаться лица сторонних организаций.

Состав научного коллектива, выполняющего ту или иную работу, может быть постоянным на весь период выполнения работ или может меняться в зависимости от характера работы.

5.5. Аспиранты первого года обучения, по просьбе руководителя могут быть зачислены на работу по полной ставке, если тематика работы соответствует теме научной работы аспиранта.

5.6. Разрешается привлечение лиц из числа профессорско-преподавательского состава к участию в выполнении научно-исследовательских работ в экспедициях, внедрение результатов научных работ на предприятиях заказчика в период отпуска по основной должности на полную ставку по совмещаемой научной должности.

5.7. Руководитель научно-исследовательской работы несет ответственность за:

- учет рабочего времени основных штатных работников;
- учет выполнения работы в установленные сроки;
- учет выполнения поручаемой работы членами временных творческих коллективов или отдельными исполнителями, выполняющими работы по договорам гражданско-правового характера;
- приемку результатов работ исполнителей;
- правильность оплаты труда;
- правильность составления трудового договора и договора гражданско-правового характера.

5.8. Зарботная плата научного сотрудники состоит из оклада, установленного по соответствующей ПКГ, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.9. Распределение вознаграждения за работу, выполненную временным творческим коллективом (ВТК), производится на общем собрании членов ВТК и оформляется протоколом.

## **VI. ОПЛАТА ТРУДА НА ОСНОВЕ ДОГОВОРОВ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА**

6.1. Вознаграждение лицам за выполнение работ, оказание услуг на основании заключенных договоров гражданско-правового характера, выплачивается на условиях и в размерах, предусмотренных договором.

6.2. Заключение договоров гражданско-правового характера (как правило, договоров подряда или договоров о возмездном оказании услуг), предметом которых является выполнение работ, оказание услуг возможно при наличии следующих условий:

- работа не связана с выполнением трудовых обязанностей по занимаемой должности;
- работа не требует подчинения внутреннему трудовому распорядку;
- работа не может быть выполнена штатными работниками в рамках заключенных трудовых договоров;
- работа носит разовый характер, определенный временным интервалом;
- работа не требует введения постоянной штатной должности и заключения с работником трудового договора.

6.3. Договоры гражданско-правового характера могут быть заключены как с работниками Университета, так и с физическими лицами, не состоящими с УдГУ в трудовых отношениях. Заключение договоров гражданско-правового характера с работниками Университета возможно при условии, если выполнение обязанностей по гражданско-правовому договору не препятствует выполнению обязанностей работника по трудовому договору и не совпадают с трудовой функцией работника.

## **VII. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

7.1. Оплата труда преподавателей среднего профессионального образования (СПО) в Удмуртском университете устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

7.2. 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 и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.3. Размер заработной платы преподавателей СПО определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) преподавателя;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», объемов учебной (педагогической) работы;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за выполнение работы, не входящей в их должностные обязанности, и в том числе связанной с образовательным процессом (кураторство, проверку письменных работ и другое).

7.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установленная преподавателям среднего профессионального образования, составляет 720 часов в год.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

7.6. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

7.7. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей среднего профессионального образования определяется путем умножения часовой ставки

преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

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

7.9. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом их квалификации (уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории).

При повышении ставки заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Изменение размера ставки заработной платы осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученых степеней – в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842 «О порядке присуждения ученых степеней»

7.10. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

7.12. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, не производится.

7.13. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

7.14. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников среднего профессионального образования применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год;
- при оплате педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в университет на среднем профессиональном образовании;

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей среднего профессионального образования устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

При оплате педагогической работы преподавателей на условиях почасовой оплаты труда, отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы на среднем профессиональном образовании, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются университетом самостоятельно. При этом в них не включается оплата за отпуск.

7.15. За выполнение преподавателями дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка к тарифной ставке.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности преподавателей, но непосредственно связанных с образовательным процессом среднего профессионального образования включаются:

- кураторство;
- заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями;
- руководство предметными (цикловыми) и методическими комиссиями;
- проверка письменных работ преподавателями русского языка, математики.

Размеры ежемесячных стимулирующих выплат (надбавок) преподавателям СПО за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, указываются в тарификационном списке. Эти стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к тарифной ставке:

- кураторство -15%;

- заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями-10%;

- руководство предметными (цикловыми) или методическими комиссиями-30%.

Стимулирующая выплата за проверку письменных работ устанавливается в размере 10% от среднемесячной заработной платы, согласно тарификации.

7.16. Преподавательскому составу СПО, также устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты за ученую степень или почетное звание:

- в размере 30% от тарифной ставки - преподавателям, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание "Почетный работник среднего профессионального образования";

- в размере 25% от тарифной ставки – преподавателям, имеющим государственные награды республиканского уровня «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики», «Заслуженный учитель Удмуртской Республики». Надбавка выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности колледжей;

- в размере 50% от тарифной ставки - преподавателям, имеющим ученую степень доктора наук; имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР.

Ежемесячные стимулирующие выплаты за ученую степень или почетное звание увеличивают тарифные ставки, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, могут направляться Университетом на выплаты стимулирующего характера. При этом начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

8.2. Из фонда оплаты труда в пределах экономии средств работникам Университета, бывшим работниками Университета или близким родственникам умерших работников Университета может быть оказана материальная помощь. Условия, порядок и размеры оказания материальной помощи определяются "Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам ГОУВПО «Удмуртский государственный университет»".

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор Университета на основании письменного заявления работника и по рекомендации комиссии по социальному страхованию.

8.3. Настоящее Положение распространяется на филиалы, факультеты (институты) и другие структурные подразделения Университета.

Ректор Университета может делегировать руководителям обособленных структурных подразделений Университета полномочия по определению размеров компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых обособленными структурными подразделениями на оплату труда.

Размеры стимулирующих выплат директорам филиалов университета определяются ректором.

8.4. Порядок оплаты труда, установленный в Университете для работников подразделений, оплата труда которых финансируется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, полностью распространяется на работников Университета, оплата труда которых финансируется за счет собственных средств Университета.

Штатное расписание работников Университета, оплата труда которых финансируется за счет собственных средств, утверждается ректором на календарный год в пределах поступивших средств и утвержденной сметы расходов по видам деятельности в разрезе утвержденной структуры Университета.



8.5. Настоящее Положение, включая приложения к ним, является Приложением к Коллективному договору ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет».

8.6. Настоящее Положение утверждаются, изменяются и дополняются решением Ученого совета УдГУ и вступают в силу при наличии согласования с Профкомом. После утверждения Ученым советом УдГУ и при наличии согласования с Профкомом, Положение становится Приложением к Коллективному договору.

8.7. Ученый совет имеет право выходить с предложением от стороны работодателя о внесении изменений, дополнений в настоящее Положение, не противоречащих действующему законодательству и Коллективному договору УдГУ.

8.8. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом локальные нормативные акты, устанавливающие или изменяющие систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, систему доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования. При подготовке служебной записки об установлении стимулирующих или премиальных выплат учитывается мнение представителя работников соответствующего структурного подразделения, а именно – служебная записка визируется представителем работников. Порядок избрания представителя работников структурного подразделения определяется Коллективным договором УдГУ.