

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУРГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

От работодателя

Ректор федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Курганский госу-
дарственный университет»

От работников

Председатель первичной организации
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации Курганского
государственного университета.

_____ Н.В. Дубив
«6» апреля 2021 год

_____ Н.В. Хныкина
«6» апреля 2021 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2021–2024 гг.

(09.04.2021–08.04.2024)

2024-2027 гг.

(09.04.2024–08.04.2027)

**федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Курганский государственный университет»
(КГУ)**

Рассмотрен и принят Конференцией работ-
ников и обучающихся федерального госу-
дарственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Кур-
ганский государственный университет»

Протокол от 06.04.2021 года
06 апреля 2021 года

Пролонгирован на 2024-2027 гг.
(09.04.2024-08.04.2024)

Соглашение от 12.03.2024 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее также – настоящий договор, договор) заключен между работодателем в лице ректора и работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Курганский государственный университет» (КГУ), от имени которых выступает первичная организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации Курганского государственного университета в лице председателя профсоюзного комитета.

1.2. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными действующим трудовым законодательством.

1.3. Договор распространяется на всех работников КГУ.

1.4. Договор вступает в силу с 09 апреля 2021 г. и действует три года. Стороны имеют право продлевать срок действия договора на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. В случае возникновения необходимости изменения и (или) дополнения договора с инициативой внести соответствующие изменения и (или) дополнения может выступить любая из сторон, направив другой стороне письменное уведомление с предложением о создании комиссии по ведению переговоров. При этом представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале соответствующих переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению переговоров и их полномочий. Днем начала переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа. Комиссия в течение 10 рабочих дней рассматривает все предложения и принимает решение, которое оформляется протоколом и подписывается представителями участвующих в переговорах сторон. Принятые изменения и (или) дополнения в договор являются его неотъемлемой частью.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.

Условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ, настоящим договором, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом КГУ, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, локальными нормативными актами. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора.

2.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с Уставом КГУ, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Штатное расписание утверждается ректором исходя из задач и специфики КГУ в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников КГУ регулируются нормами действующего трудового законодательства, законодательства РФ об образовании, Уставом КГУ, настоящим договором, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. Высвобождение работников в связи с сокращением численности или штата работников организации может осуществляться при условии предварительного письменного уведомления профсоюзного комитета и службы занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. Работодатель и первичная организация Профсоюзной организации работников народного образования и науки Российской Федерации Курганского государственного университета (далее также – профсоюзная организация) проводят взаимные консультации по вопросам, связанным с высвобождением работников, могут заключать взаимные соглашения по этим вопросам.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников организации имеют лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- непрерывно проработавшие в КГУ по основному месту работы 10 лет и более;
- одинокие родители, имеющие детей до 16 лет;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.9. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) университета не может являться основанием для расторжения трудового договора с работниками.

2.10. Подготовка научно-педагогических кадров и повышение квалификации всех категорий работников осуществляются согласно утвержденному работодателем плану в установленном законодательством РФ порядке. Работодатель обязуется выделять часть средств на подготовку, повышение квалификации своих работников.

2.11. При увольнении работника по соглашению сторон работнику выплачивается выходное пособие в четырехкратном размере среднего месячного заработка этого работника. Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со ст. 78 ТК РФ (по соглашению сторон) с руководителем, его заместителями, главным бухгалтером не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

2.12. Регулирование труда дистанционных работников университета осуществляется в соответствии с главой 49.1 ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, внутренними локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Курганского государственного университета (далее также – профсоюзный комитет, профком), трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3. Оплата труда

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

3.2. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования устанавливаются Положением об оплате труда, являющимся неотъемлемой частью настоящего договора (Приложение 1).

3.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме 8 числа, аванс (заработная плата за первую половину месяца, без учета премиальных выплат и почасовой оплаты труда) – 23 числа каждого месяца. Аванс (заработная плата за первую половину месяца, без учета премиальных выплат и почасовой оплаты труда) выплачивается с учетом фактически отработанного работником время (фактически выполненной работы).

3.3.1. Согласно п.7 приказа Министра обороны №727 от 06.12.2019г. «Об определении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих» военнослужащим, направленным в ВУЗ для выполнения обязанностей по должности начальника ВУЦ и зам. начальника ВУЦ без приостановления военной службы, выплачивается денежное довольствие с 10 по 20 число каждого месяца за истекший месяц, а за декабрь календарного года - до 25 декабря (вступает в силу с 1 января 2024 года).

3.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.5. В связи с задержкой выплаты заработной платы работодателем на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работы на весь период до выплаты задержанной суммы. В этом случае за работником сохраняется средний заработок на весь период приостановления им работы.

3.6. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

3.7. Заработная плата работников может выплачиваться путем перечисления на счет работника в банке по его личному заявлению.

3.8. Работодатель вправе устанавливать стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы молодым специалистам из числа профессорско-преподавательского состава (в возрасте до 30 лет) в течение первых трех лет работы в КГУ при условии эффективного выполнения должностных обязанностей.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим рабочего времени, в том числе продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, – трудовым договором.

4.4. В соответствии с действующим законодательством РФ:

4.4.1. работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ;

4.4.2. работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

4.4.3. работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе работников в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.4.4. работодатель осуществляет суммированный учет рабочего времени для работающих по графику, в том числе по графику сменности, согласно правилам внутреннего трудового распорядка, таблицу учета рабочего времени;

4.4.5. работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. О времени начала отпуска работник извещается под подпись не позднее чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо предупреждения о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заяв-

лению работника обязуется перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником;

4.4.6. работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день и предоставляется в удобное для них время;

4.4.7. инвалидам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск 30 календарных дней, который предоставляется в удобное для них время.

4.5. Стороны договорились о нижеследующем:

4.5.1. сверхурочные работы допускаются в случаях производственной необходимости и оплачиваются в соответствии с действующим законодательством РФ;

4.5.2. работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном действующим законодательством РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.7. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака (в том числе регистрации брака детей), смерти близких родственников, переезда на новое место жительства, призыва детей на военную службу или направлениям их на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу – до пяти календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 15 календарных дней; работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней; работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;
- работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 10 календарных дней; работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев;
- работникам при оказании медицинской помощи, включая посещение врача, мероприятия по диагностике, лечению заболеваний. Указанный отпуск предоставляется в количестве дней, необходимых для достижения целей данного отпуска;
- в день знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю, приемному родителю, патронатному воспитателю), воспитывающему ребенка, – учащегося младших классов (1–4 класс).

4.8. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение

этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём продолжительностью пять календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается приказом ректора, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

4.10. В случае если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.11. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, в том числе должности: ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, заведующий кафедрой, профессор как по основному месту работы, так и по совместительству, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Указанный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом ректора.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Отпуск предоставляется без оплаты.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации университета.

Продолжительность длительного отпуска составляет 6 месяцев.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым приказом ректора с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 90 календарных дней. Отзыв работника из длительного отпуска допускается

только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть длительного отпуска должна быть предоставлена по соглашению между работником и работодателем в течение текущего рабочего года или (и) следующего рабочего года.

Длительный отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника.

По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, перенесен на другой срок.

4.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. В целях повышения социальной защищенности работников работодатель выплачивает материальную помощь в случаях:

5.1.1. смерти (гибели) работника, члена (членов) семьи работника – супруга, родителей, детей, усыновителей и усыновленных – в размере 5000 (пять тысяч) рублей при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство. В случае одновременной смерти нескольких членов семьи материальная помощь выплачивается в расчете на каждого члена семьи. При возникновении права на получение материальной помощи в случае смерти члена (членов) семьи у нескольких лиц из числа работников материальная помощь оказывается одному из них: материальная помощь выплачивается работнику, обратившемуся первым за получением

ем материальной помощи согласно поданному работником заявлению об оказании материальной помощи;

5.1.2. утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц – в размере 5000 (пять тысяч) рублей на основании подтверждающих документов из соответствующих органов;

5.1.3. нужды работника в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией – в размере 10 % произведенных затрат, но не более 20000 (двадцати тысяч) рублей при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов;

5.1.4. иных случаях.

Для решения вопросов о выплате материальной помощи в университете приказом ректора создается социальная комиссия. Решение о выплате материальной помощи принимается социальной комиссией с учетом конкретных обстоятельств на основании заявления работника (члена семьи работника). Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом ректора на основании принятого социальной комиссией решения.

5.2. Работодатель оказывает ежегодную материальную помощь работникам, являющимся инвалидами, в размере 5000 рублей, к Международному Дню борьбы за права инвалидов (5 мая). Для получения материальной помощи работники представляют заявление об оказании материальной помощи, составленное в произвольной форме, документ, подтверждающий факт установления инвалидности.

5.3. Работодатель может организовывать отдых детей работников на объектах, находящихся на балансе работодателя, в других оздоровительных и санаторно-оздоровительных детских учреждениях.

5.4. По заявлению работника на период лечения в санатории-профилактории КГУ работнику устанавливается неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). При этом режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы работодателя. По соглашению между работником и работодателем на период лечения в санатории-профилактории КГУ работнику может быть установлен иной, отличный от установленного в университете режим работы.

5.5. В целях охраны и укрепления здоровья работников работодатель вправе предоставлять спортзалы, лыжную базу, спортивные объекты КГУ в свободное от учебных занятий и оказания платных услуг время.

5.6. Работодатель оказывает содействие Совету ветеранов войны и труда, иным

объединениям работников университета в их работе.

5.7. Работодатель возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

5.8. Работодатель объявляет благодарность за многолетний добросовестный труд (не менее 10 лет трудового стажа в КГУ) и выплачивает работникам, достигшим 50, 60, 70 лет (и далее каждые последующие 5 лет), единовременное поощрение в размере 0,5 должностного оклада. При расчете размера поощрения учитывается тот размер должностного оклада, который установлен работнику на дату принятия решения о выплате поощрения. Датой принятия решения о выплате поощрения считается дата издания соответствующего приказа.

5.9. Работодатель в пределах предоставленных полномочий ведет переговоры с органами государственной власти и органами местного самоуправления о выделении жилищных сертификатов, ипотечных кредитов на приобретение жилья работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

5.10. Работники имеют право при наличии медицинских показаний на предоставление путевок на санаторно-курортное лечение, осуществляемое в целях профилактики основных заболеваний, реализуемое в порядке очередности с оплатой за счет фонда социального страхования в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

5.11. Работодатель вправе осуществлять социальные выплаты лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с ним, в следующих случаях:

- к Дню защитника Отечества – ветеранам Великой Отечественной войны, принимавшим участие в боевых действиях по защите Отечества; ветеранам боевых действий;

- к Дню Победы – ветеранам Великой Отечественной войны, узникам концлагерей, гетто, других мест принудительного содержания, созданных фашистами и их союзниками в период Второй мировой войны;

- к Дню пожилых людей – неработающим пенсионерам – бывшим работникам, ушедшим на пенсию из университета с основного места работы и проработавшим не менее 10 лет общего стажа.

5.12. Первичная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Курганского государственного университета выделяет денежные средства из своего годового бюджета для работы с членами профсоюза:

- не менее 5% на культурно-массовую работу;
- не менее 6,0 % на спортивно-массовую работу;
- не менее 5,55 % на оздоровительную работу;
- не менее 6,0 % на материальную помощь;
- не менее 3% на работу с Советом ветеранов.

Материальная помощь членам профсоюза оказывается на основании Положения о выделении материальной помощи в первичной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Курганского государственного университета.

Профсоюзная организация обеспечивает приобретение новогодних подарков детям членов профсоюза до 15 лет включительно, на постоянной основе ведет работу по дисконтным программам для членов профсоюза.

Профсоюзная организация университета оказывает содействие в организации и проведении культурно-массовых и спортивно-массовых мероприятий среди работников университета.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обеспечивает безопасные условия и охрану труда для работников, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого работодатель обязуется ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.2.2. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

6.2.3. на работах с вредными условиями труда выдачу бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалент-

ным стоимости молока цельного пастеризованного жирностью 2,5 % в розничной сети на территории г. Кургана, по данным Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Курганской области (Курганстат). Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов. Индексация компенсационной выплаты производится один раз в год на основании данных Курганстата;

6.2.4. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.2.5. санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и имеющих профессиональные заболевания, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет;

6.2.6. содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений и рабочих мест, мест общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, обеспечивает готовность аудиторий, лабораторий и оборудования к новому учебному году;

6.2.7. периодическое обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Работодатель обеспечивает стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.8. наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа;

6.2.9. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета;

6.2.10. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работников, условия

труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждается работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не выше размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Для контроля за состоянием охраны труда и пожарной безопасности создается комиссия по охране труда, которая периодически (не реже двух раз в год) проводит обследование структурных подразделений университета по этим вопросам с оформлением акта проверки.

6.5. Работодатель в обязательном порядке выделяет средства на охрану труда. Конкретный размер средств уточняется в соглашении об охране труда, заключаемом между работодателем и профсоюзной организацией и являющемся приложением к коллективному договору.

7. Основные принципы взаимоотношений работодателя и первичной профсоюзной организации работников КГУ

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация работников КГУ (далее также – профсоюзная организация) обязуются сотрудничать по вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования.

Все решения по трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Работодатель и профсоюзный комитет оперативно обеспечивают друг друга получаемой информацией и нормативной документацией по этим вопросам. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения.

7.2. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации работников КГУ, способствовать ее деятельности, согласовывать с профкомом решения и документы, касающиеся:

- 1) правил внутреннего трудового распорядка;
- 2) положения (системы) об оплате труда работников, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу и в других случаях;
- 3) соглашения по охране труда;
- 4) списка работников, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты; списка работников, которым выдача по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;
- 5) перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечня профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенного размера оплаты труда;
- 7) решения о ликвидации или репрофилировании объектов социально-культурной сферы;
- 8) инструкции по охране труда;
- 9) графика отпусков;
- 10) графиков сменности и введения суммированного учета рабочего времени;
- 11) расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных в ТК РФ;
- 12) нормы времени по видам учебной деятельности, включаемым в учебную нагрузку педагогических работников.

7.3. Представители первичной профсоюзной организации работников КГУ включаются в состав комиссий по аттестации работников, по трудовым спорам, специальной оценке условий труда, охране труда, расследованию несчастных случаев, наградной комиссии и других, касающихся социально-трудовых интересов работников.

7.4. Работодатель включает первичную профсоюзную организацию работников КГУ в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников университета.

7.5. Стороны договорились, что работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы членов

профсоюза в размере 1 % от заработной платы работника по безналичной форме на счет профсоюзной организации при наличии письменных заявлений работников.

7.6. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету бесплатно помещение с телефонной связью, ПЭВМ, необходимую мебель, оргтехнику, а также помещения для проведения заседаний профсоюзного комитета, профсоюзных собраний и конференций, услуги по использованию транспортных средств и средств связи, множительной техники по заявкам профсоюзного комитета, подписанным работодателем.

7.7. Профсоюзный комитет имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в университете порядке.

7.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время участия в совместных с работодателем комиссиях и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.9. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные права членов выборных профсоюзных органов.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

7.10. Профсоюзный комитет в период действия настоящего договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

7.11. Профсоюзная организация работников КГУ содействует реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективах подразделений.

7.12. С целью повышения правовой грамотности работодатель и профсоюзный комитет организуют и проводят различного рода мероприятия для руководителей

структурных подразделений и профсоюзного актива всех уровней в области социально-трудовых отношений.

7.13. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8. Контроль за выполнением договора. Ответственность сторон

8.1. Контроль за выполнением договора и соглашения по охране труда осуществляют обе стороны, подписавшие его, и их представители, а также орган, зарегистрировавший настоящий договор.

Выполнение положений договора в структурных подразделениях контролируется руководителем структурного подразделения и профсоюзным бюро.

8.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, договаривающиеся стороны создают комиссию (постоянно действующую) в количестве 6 человек с равным представительством от работодателя и первичной профсоюзной организации работников КГУ. Заседания комиссии проводятся по необходимости (не реже 1 раза в квартал).

8.3. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются по итогам года о выполнении настоящего договора на конференции коллектива университета.

8.4. В порядке контроля за выполнением договора работодатель и профсоюзный комитет имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

8.5. При возникновении споров с работодателем, связанных с применением договора, работники вправе обратиться в первичную профсоюзную организацию работников КГУ для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в порядке, установленном законодательством РФ.

8.6. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля за выполнением договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

8.7. После подписания договора и не позднее 15 дней после уведомительной регистрации он передается во все структурные подразделения и является документом, обязательным для исполнения работодателем и работниками. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать его реализации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Коллективному договору 2021–2024гг.
(09.04.2021–08.04.2024)

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Курганский государственный университет»
(КГУ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Курганский государственный университет» (далее соответственно – Положение, университет, КГУ), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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» (далее – Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением № 583) в целях совершенствования оплаты труда работников университета, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда и призвано обеспечить соблюдение законодательства Российской Федерации в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников.

1.2. Для целей Положения применяются понятия, предусмотренные пунктом 7 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением № 583:

– основной персонал федерального учреждения – работники федерального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители;

– вспомогательный персонал федерального учреждения – работники федеральных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом федерального учреждения целей деятельности этого федерального учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования;

– административно-управленческий персонал федерального учреждения – работники федерального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники федерального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности федерального учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников университета устанавливается и изменяется коллективным договором, соглашением, локальными нормативными

актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда в соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

е) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) мнения представительного органа работников.

1.4. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих университету из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работника университета зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ).

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

При изменении системы оплаты труда заработная плата работников университета не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Штатное расписание университета утверждается ректором и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) университета.

1.7. Условия оплаты труда работника университета, включая размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников университета. Основные условия

2.1. Система оплаты труда работников университета включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет систему оплаты труда, размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера могут быть установлены по всем (нескольким одновременно) основаниям, в том числе в пределах одного расчетного периода.

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учетом минимального размера оплаты труда, дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее соответственно – профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни), по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы – в зависимости от сложности труда в виде схем должностных окладов, ставок заработной платы.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям работников (профессиям рабочих) устанавливаются ректором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложения 1–4 к Положению).

Размеры должностных окладов устанавливаются путем умножения размера должностных окладов по соответствующим ПКГ (далее – должностные оклады по соответствующим ПКГ) на повышающий коэффициент, установленный для должностей работников (профессий рабочих), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее - повышающий коэффициент).

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом ректора, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание университета, по квалификационным уровням ПКГ. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Размер повышающего коэффициента не может превышать 4,0. Применение повышающего коэффициента к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ образует новый должностной оклад.

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности (профессии), возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ первоначально распределяется по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.4. По должностям работников, размеры должностных окладов по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются Положением в зависимости от сложности труда данных работников.

2.5. Оплата труда лиц, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу и привлекаемых к работе на условиях почасовой оплаты труда (рецензенты, председатели и члены комиссий по проведению итоговой (государственной итоговой) аттестации обучающихся: государственных экзаменационных комиссий, аттестационных комиссий и т. д.) в рамках реализации образовательных программ, осуществляется на основе приказов ректора с учётом требований, установленных положениями о проведении государственной итоговой аттестации студентов и о дополнительных профессиональных программах в рамках примерных норм времени для расчета объёма учебной работы в университете.

2.6. В университете могут предусматриваться должности работников образования помимо должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (Приложение 3). Порядок формирования фонда оплаты труда, премирование, основания премирования данной категории работников устанавливаются в соответствии с требованиями, предъявляемыми к профессорско-преподавательско-

му составу университета, в том числе с учётом п. 2.3, 2.1.1–2.1.4 настоящего Положения.

2.7. Оплата труда в структурных подразделениях, не осуществляющих образовательный процесс, но обеспечивающих его выполнение и оказывающих поддержку в его проведении, осуществляется в соответствии с установленной в университете системой оплаты труда.

2.8. О регулировании оплаты труда в военном учебном центре КГУ (вступает в силу с 14 июля 2022г.).

2.8.1. Оплата труда лиц – работников военного учебного центра, которые могут замещаться военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, направленными не на воинские должности без приостановления военной службы в ФГБОУ ВО «Курганский государственный университет», осуществляется на основе отдельных приказов Министерства науки и высшего образования, Министерства обороны РФ и включает весь перечень поименованных выплат в соответствии с действующим законодательством.

2.8.2. Оплата труда лиц – работников военного учебного центра (инженерно-технический, учебно-вспомогательный персонал), не относящихся к категории военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, направленных не на воинские должности без приостановления военной службы в ФГБОУ ВО «Курганский государственный университет» - осуществляется на основе данного Положения об оплате труда в соответствии с установленной в университете системой оплаты труда для соответствующих категорий персонала.

2.8.3. Должности профессорско-преподавательского состава военного учебного центра при ФГБОУ во «Курганский государственный университет» замещаются военнослужащими, направленными в образовательную организацию в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 июля 2019 г № 848, и ст. 19 Положения о порядке прохождения военной служб, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 г. 3 1237 «Вопросы прохождения военной службы» (Собрания законодательства Российской Федерации, 1999, № 38, ст. 4534; 2016. № 52, ст. 7603), и офицерами запаса, имеющими уровень военной подготовки и квалификацию, соответствующие коду военно-учетной специальности по замещаемой должности, установленной организационной структурой с учетом требований Приложения 5 к данному Положению.

2.1. Порядок формирования оплаты труда профессорско-преподавательского состава

2.1.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) университета формируется исходя из установленного действующим законодательством РФ для университета нормативного соотношения численности ППС и студентов.

2.1.2. Штатное расписание ППС (в ставках без отнесения к ПКГ, КУ) в разрезе

институтов, кафедр и других учебных структурных подразделений университета формируется в соответствии с утвержденной структурой и в зависимости от фактического контингента студентов и утверждается ректором на предстоящий учебный год не позднее 1 июля. В нагрузку лиц, занимающих должности ППС, включается, помимо непосредственно учебной работы, научная работа, воспитательная работа, методическая работа, включающая в себя учебно-методическую, научно-методическую и организационно-методическую работу. Структура нагрузки работника определяется заведующим кафедрой в зависимости от характера контингента обучающихся, необходимости его участия в учебной, научной, воспитательной или методической работе, а также с учетом индивидуальных возможностей работника в наиболее эффективном выполнении того или иного вида работ.

2.1.3. Изменения к штатному расписанию ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов.

2.1.4. Размеры почасовой оплаты труда работников из числа ППС устанавливаются приказом ректора. Количество часов по учебным структурным подразделениям на учебный год устанавливается структурным подразделением университета, ответственным за организацию учебного процесса, почасовой фонд оплаты труда (при его наличии) – управлением экономики, бухучета и отчетности из расчета среднего размера почасовой ставки за предыдущий период (учебный год) с учетом корректировок на изменение размеров почасовой оплаты труда, если таковые предусмотрены на предстоящий учебный год в университете. На условиях почасовой оплаты труда количество часов не может превышать 300 в учебном году на одного работника. Почасовая оплата труда оформляется приказом ректора по университету, подтверждается документами за фактически проведенные занятия. В ставку почасовой оплаты труда включается в соответствии с действующим законодательством оплата отпуска. Почасовая оплата труда работников, не имеющих ученого звания доцента, профессора, принятых на должность доцента, профессора, производится соответственно в размере, предусмотренном для лиц, имеющих ученое звание доцента, профессора.

2.2. Порядок формирования оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала

2.2.1. Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала университета на календарный год утверждается ректором.

Штатное расписание перечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой университета в зависимости от реальной по-

требности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов, сложившейся и предусмотренной Уставом университета структурой управления с учетом фонда оплаты труда.

Изменения к штатному расписанию университета по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов.

По категориям работников, указанным в настоящем пункте, может быть предусмотрена почасовая оплата труда в соответствии с действующим законодательством РФ. Размеры почасовой оплаты труда по должностям (профессиям) устанавливаются приказом ректора и должны быть не менее стоимости одного часа работ по одноименным должностям (профессиям) штатного расписания. Приказ об установлении размеров ставок почасовой оплаты труда согласовывается с представительным органом работников.

2.2.2. При приеме лиц мужского пола на работу по должностям «медицинская сестра», «санитарка» наименование должностей именуется соответственно «медицинский брат (медбрат)», «санитар».

2.3. Порядок формирования оплаты труда научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала

2.3.1. Штатное расписание научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала для выполнения научных программ и тематики формируется при наличии финансирования из федерального бюджета на основе субсидии на выполнение государственного задания, а также наличия заключенных научно-исследовательских договоров со сторонними организациями, а также за счет иных средств от приносящей доход деятельности.

2.3.2. Штатное расписание по указанным категориям персонала утверждается ректором (иным лицом, уполномоченным в порядке, установленном действующим законодательством РФ). Изменения к штатному расписанию по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов.

2.3.3. При установлении выплат стимулирующего характера при выполнении научных исследований их предельный размер не определяется. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению ректора (иного лица, уполномоченного в порядке, установленном действующим законодательством РФ) с учетом представления руководителя научной темы (или его заместителя) с указанием конкретных видов (разделов) выполняемых работ.

1. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

3.2. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ с учетом повышающего коэффициента.

3.3. В университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, связанные с режимом работы и условиями труда:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15 % ко всему объёму начисленной заработной платы;

- за работу в ночное время (с 22-00 до 06-00 часов) – повышенная оплата труда за каждый час ночной работы в размере 35 % часовой ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4 % от должностного оклада. Документы готовятся отделом охраны труда и пожарной безопасности;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- прочие виды выплат, предусмотренные законодательством РФ.

3.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством РФ.

3.5. В университете проводится специальная оценка условий труда для назначения выплат, отраженных в пункте 3.3, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях стимулирования работников университета к качественному результату труда, а также с целью поощрения за выполненную работу в университете вводятся выплаты стимулирующего характера.

4.2. В университете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г.

№ 818, для всех категорий работников устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера проректорам, главному бухгалтеру производятся по решению ректора в пределах средств федерального бюджета на оплату труда работников университета, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных работодателем на оплату труда работников.

Выплаты осуществляются по решению ректора:

- руководителям структурных подразделений и иным работникам университета, непосредственно подчиненным ректору;
- руководителям структурных подразделений и иным работникам университета, непосредственно подчиненным проректорам, по представлению проректора;
- иным работникам, занятым в структурных подразделениях, по представлению руководителя структурного подразделения;
- работникам структурных подразделений, входящим в состав институтов, по представлению директора (руководителя) соответствующего института.

Выплаты стимулирующего характера в отношении конкретного работника могут быть установлены ректором самостоятельно.

4.4. Виды, размеры и сроки установления стимулирующих выплат определяются трудовым договором (дополнительным соглашением к нему).

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы работникам всех категорий и по всем основаниям не ограничен. Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как на неопределенный срок (без ограничения срока), так и на определенный срок (в том числе за один месяц и (или) квартал и (или) год), в том числе и за счет разных источников финансирования.

До истечения установленного срока вид, размер выплаты и срок её установления пересматриваются не позднее чем за пятнадцать календарных дней в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда по представлению руководителя структурного подразделения (ректором – в отношении работников, непосредственно подчиненных ректору). При отсутствии представления руководителя структурного подразделения решение о виде, сроке и размере выплаты стимулирующего характера принимается ректором (замещающим его лицом, иным лицом, уполномоченным в порядке, установленном законодательством РФ).

4.5. При принятии решения о премировании работника учитываются критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы, эффективность деятельности работника:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1. Особенности установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу

4.1.1. Стимулирующие выплаты для ППС университета, приведены в таблицах 1, 2. Предельный суммарный размер премий не ограничивается, в том числе в течение одного расчетного периода по одному и тому же основанию при выполнении поручений руководителя структурного подразделения (ректора/проректора). Источники финансирования предусмотренных видов стимулирования определяются ректором.

4.1.2. Премияльные выплаты для ППС согласно п. 15 таблицы 2 выплачиваются разово, при достижении указанных критериев. В указанные выплаты включается районный коэффициент – 15 %.

Таблица 1

Выплаты стимулирующего характера для ППС

№ п/п	Название	Кому устанавливается	Размер, определенный на момент (дату) принятия Положения, срок
1.	Выплата за качество выполняемых работ – за знак отличия	Работникам университета, имеющим знак отличия: <ul style="list-style-type: none"> • Почетное звание Российской Федерации – Заслуженный работник (по отраслям) • Ведомственная награда Минобрнауки России – Знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации «Ветеран» Министерства науки и высшего образования Рос- 	Ежемесячно на период действия трудового договора
			747,53 руб.
			747,53 руб.

		<ul style="list-style-type: none"> • Ведомственная награда Минсельхоз России - Медаль «За вклад в развитие агропромышленного комплекса России» • Ведомственная награда Минсельхоз России – Звание «Почетный работник агропромышленного комплекса России» • Почетный работник среднего профессионального образования <p>При наличии оснований для установления работнику выплаты за 2 и более знака отличия, выплата устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер. Выплата работникам, имеющим несколько равнозначных знаков отличия, осуществляется за один знак по его выбору.</p>	<p>373,78 руб.</p> <p>373,78 руб.</p> <p>373,78 руб.</p> <p>373,78 руб.</p> <p>373,78 руб.</p> <p>373,78 руб.</p>
2.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы по организации учебной, научной и воспитательной деятельности в институте (на кафедре)	Профессорско-преподавательскому составу, выполняющему работы по организации учебной, научной и воспитательной деятельности в институте (на кафедре)	В размере, установленном ректором по представлению директора института
3.	Почетная грамота ректора КГУ	Работникам университета по итогам года	Разовая выплата 50000,00 рублей

Таблица 2

Премияльные выплаты по итогам работы для ППС

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, рублей	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
1.	За подготовку и успешную защиту докторской диссертации	70000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома доктора наук	показатель: наличие защищенной докторской диссертации критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома доктора наук
2.	За подготовку и успешную защиту кандидатской диссертации (Работнику, защитившему диссертацию в срок аспирантской подготовки плюс 1 календарный год)	45000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук	показатель: наличие защищенной кандидатской диссертации критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук
3.	За подготовку и успешную защиту кандидатской диссертации (Работнику, при защите кандидатской диссертации позднее одного года после окончания срока обучения в аспирантуре)	20000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук	показатель: наличие защищенной кандидатской диссертации критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук
4.	За научное руководство и консультирование кандидатской диссертации (научному руководителю работника КГУ и (или) аспиранта КГУ, успешно защитившегося в срок аспирантской подготовки (плюс 1 календарный год).	25000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук	показатель: наличие защищенной кандидатской диссертации соискателя ученой степени критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук соискателю ученой степени

5.	За научное руководство и консультирование кандидатской диссертации (научному руководителю работника КГУ и (или) аспиранта КГУ, успешно защитившегося позднее одного года после окончания срока обучения в аспирантуре).	20000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук	показатель: наличие защищенной кандидатской диссертации соискателя ученой степени, критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук соискателю ученой степени
6.	За научное руководство и консультирование докторской диссертации (научному консультанту успешно защитившегося доктора наук – работника КГУ и (или) докторанта КГУ)	40000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома доктора наук	показатель: наличие защищенной докторской диссертации соискателя ученой степени, критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома доктора наук соискателю ученой степени
7.	За публикации статей в изданиях: – индексируемых Web of Science: – индексируемых Scopus; – в периодических изданиях, включенных в список ВАК: К1 – К2- К3-	20000 15000 10000 7000 5000	После выхода статьи по представлению директора (руководителя) института	показатель: подготовка статей в соответствующих изданиях критерий: выход статьи в изданиях

8.	<p>За подготовку победителей олимпиад, конкурсов научных работ, проектов, конкурсов профессионального мастерства студентов, аспирантов (не учитываются достижения, полученные обучающимися на ресурсах, не рекомендованных научно-техническим советом КГУ, список которых формируется на один календарный год)</p> <p>международных: – первое место всероссийских: – первое место</p>	<p>1</p> <p>10000</p> <p>7500</p>	<p>После получения официального документа (в том числе диплома конкурсантов с указанием ФИО руководителя)</p>	<p>показатель: подготовка студентов и аспирантов для участия в конкурсах</p> <p>критерий: получение официального документа (в том числе диплома конкурсантов с указанием ФИО руководителя)</p>
9.	<p>За издание учебников рекомендованных федеральными органами исполнительной власти или Федеральными учебно-методическими объединениями в системе высшего образования</p>	<p>20000</p>	<p>После выхода издания, по представлению директора (руководителя) института</p>	<p>показатель: подготовка учебников</p> <p>критерий: выход издания</p>
9.1	<p>За издание монографий в центральных изданиях городов: Москва, Санкт-Петербург</p>	<p>5000</p>	<p>После выхода издания, по представлению директора (руководителя) института</p>	<p>показатель: подготовка монографии</p> <p>критерий: выход издания</p>
10.	<p>За создание электронных изданий, при подтверждении регистрации авторских прав, внесенных в ЭБС КГУ:</p> <p>– учебников</p> <p>– учебных пособий</p>	<p>10000</p> <p>6000</p>	<p>После подтверждения регистрации авторских прав и после прохождения процедуры проверки на объем некорректных заимствований</p>	<p>показатель: подготовка электронных учебников и учебных пособий</p> <p>критерий: выход издания (электронного учебника, пособия)</p>

11.	За получение патентов: – на изобретения – на полезные модели	5000 2500	После получения патента	показатель: создание предмета регистрации (изобретения) критерий: получение патента
12.	За получение научного гранта: международного, Российского при объеме финансирования			
	от 150000 до 500000 руб.	10000	После поступления финансирования на счет университета на коллектив	показатель: подготовка и выполнение гранта критерии: поступление финансирования на счет университета
	от 500000 до 1000000 руб.	15000		
	от 1000000 до 2000000 руб.	20000		
	свыше 2000000 руб.	25000		
13.	За успешное выполнение хоздоговорных работ при объеме финансирования: от 75000 до 150000 руб. от 150000 до 500000 руб. от 500000 до 1000000 руб. от 1000000 до 2000000 руб. свыше 2000000 руб.	5000 10000 15000 20000 25000	После поступления финансирования на счет университета на коллектив	показатель: подготовка и выполнение хоздоговорных НИР критерий: поступление финансирования на счет университета
14.	За подготовку чемпионов, призеров РФ, Европы, мира, Олимпийских и Паралимпийских игр: – чемпион мира – чемпион Европы – чемпион России – чемпион Олимпийских игр – чемпион Паралимпийских игр – кандидата в мастера спорта – мастера спорта	20000 15000 10000 25000 25000 5000 10000	После получения официального документа	показатель: подготовка кандидата в мастера спорта, мастера спорта, подготовка чемпионов, призеров РФ, Европы, мира, Олимпийских и Паралимпийских игр критерий: получения официального документа
По должностям: ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор				

15.	1. За качественную актуализацию содержания занятий семинарского типа по дисциплинам учебного плана. 2. За качественное использование в образовательном процессе электронно-библиотечных систем.	1000	После выполнения задания	После выполнения задания
	1. За качественную организацию научно-исследовательской работы студентов. 2. За качественную организацию внеучебной работы студентов.	2500	После выполнения задания	показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное выполнение задания
	1. За качественную актуализацию УМКД. 2. За эффективное привлечение слушателей на дополнительные образовательные программы в рамках лицензии на образовательную деятельность.	5000	После выполнения задания	показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное выполнение задания
	1. За профориентационную работу. 2. За качественную работу по внедрению ДОТ на 100% по закрепленной дисциплине.	15000	После выполнения задания	показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное выполнение задания

<p>За участие в мероприятиях, направленных на повышение показаний мониторинга эффективности деятельности университета (либо в рамках образовательной деятельности, либо в рамках научно-исследовательской деятельности, либо в рамках финансово-экономической деятельности). По каждому показателю деятельности, представленному в данном пункте отдельно.</p>	<p>30000</p>	<p>После выполнения задания</p>	<p>показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное выполнение задания</p>
<p>По должностям ППС: заведующий кафедрой</p>			
<p>1. За качественную актуализацию содержания занятий семинарского типа по дисциплинам учебного плана. 2. За качественное использование в образовательном процессе электронно-библиотечных систем.</p>	<p>1000</p>	<p>После выполнения задания</p>	<p>После выполнения задания</p>
<p>1. За качественную организацию научно-исследовательской работы студентов. 2. За качественную организацию внеучебной работы студентов.</p>	<p>2500</p>	<p>После выполнения задания</p>	<p>показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное выполнение задания</p>

	<p>1. За качественную актуализацию УМКД. 2. За эффективное привлечение слушателей на дополнительные образовательные программы в рамках лицензии на образовательную деятельность.</p>	5000	После выполнения задания	показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное выполнение задания
	<p>1. За профориентационную работу. 2. За качественную работу по внедрению ДОТ на 100 % по закрепленной дисциплине.</p>	15000	После выполнения задания	показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное выполнение задания
	<p>1. За увеличение доли поточных аудиторных занятий в институте не менее чем на 15 % по сравнению с предыдущими учебными планами. 2. За развитие материально-технической базы кафедры</p>	30000	После выполнения задания	показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное выполнение задания
	<p>1. За участие в мероприятиях, направленных на повышение показаний мониторинга эффективности деятельности университета (либо в рамках образовательной деятельности, либо в рамках научно-исследовательской деятельности, либо в рамках финансово-экономической деятельности). По каждому показателю деятельности, представленному в данном пункте отдельно.</p>	60000	После выполнения задания	показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное выполнение задания

16.	1 Руководство выездной (полевой) практикой студентов	5000	По окончании выездной практики по представлению директора (руководителя) института	показатель: наличие выездной практики студентов критерий: успешное окончание практики
17.	1 Внедрение в учебный процесс инновационных образовательных технологий (мультимедийное сопровождение – не менее 50 % лекционного курса, электронного контента – не менее 50 % аудиторных занятий)	7500	После внедрения указанных технологий в учебный процесс по представлению директора (руководителя) института	показатель: разработка инновационных образовательных технологий критерий: внедрение указанных технологий в учебный процесс

Примечание:

1. Размер премии, предусмотренный пунктами 7, 9, 10 таблицы 2, распределяется на коллектив авторов пропорционально количеству членов авторского коллектива. В случае наличия в коллективе авторов лиц, не являющихся работниками университета, размер премии, предусмотренный пунктами 7, 9, 10 таблицы 2, также распределяется пропорционально количеству членов авторского коллектива (работников университета и лиц, не являющихся работниками университета). Часть премии, соответствующая суммированным долям лиц, не являющихся работниками университета, распределению не подлежит.

2. При применении п. 14 таблицы 2 в случае подготовки кандидата в мастера спорта, мастера спорта, чемпиона, призера РФ, Европы, мира, Олимпийских и Паралимпийских игр совместным трудом нескольких лиц применяются положения п. 1 настоящего примечания.

4.2. Особенности установления стимулирующих выплат административно-управленческому, прочему обслуживающему персоналу, учебно-вспомогательному, научному, научно-техническому и научно-вспомогательному персоналу университета

4.2.1. В пределах выделенного фонда оплаты труда за счет федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности ректор имеет право установить данной категории персонала персональные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ в трудовом договоре. Максимальными размерами выплаты не ограничиваются.

4.2.2. Данной категории персонала осуществляются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ – за знак отличия по п. 1, 3 таблицы 1.

4.2.3. Премииальные выплаты по итогам работы административно-управленческого, прочего обслуживающего, учебно-вспомогательного, научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала университета осуществляются в виде (в указанные выплаты включается районный коэффициент -15%):

– премий по итогам работы университета в целом (месяца, квартала, полугодия, года);

– премий – поощрительных выплат разового характера.

4.2.4. Основаниями установления премиальных выплат по итогам работы являются:

1. качество выполняемых работ (за высокое качество организации и проведения конкретного мероприятия в рамках исполнения должностных обязанностей);

2. интенсивность и высокие результаты труда (за высокие результаты участия в мероприятиях);

3. интенсивность и высокие результаты труда (за высокие результаты выполнения особо важных и ответственных работ).

4. качество выполняемых работ (за высокое качество исполнения должностных обязанностей, выразившееся в улучшении показателей деятельности организации).

Основания, критерии и размеры премиальных выплат по должностям работников устанавливаются в соответствии с занимаемой должностью с учетом сложности и важности выполняемых работ на основании трудового договора с учетом приказа ректора университета, согласованного с представительным органом работников.

5. Условия оплаты труда ректора университета, проректоров и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата ректора университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад ректора университета, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу университета, и составляет до 8 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора университета устанавливается федеральными органами исполнительной власти.

5.4. Должностные оклады проректоров, главного бухгалтера устанавливаются

на 10–30 % (включительно) ниже должностного оклада ректора университета на основе трудового договора.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора университета, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ.

5.6. Ректор университета имеет право устанавливать персональные ежемесячные стимулирующие выплаты проректорам университета, главному бухгалтеру за интенсивность и высокие результаты работы по направлениям деятельности (за счет всех имеющихся источников финансирования фонда оплаты труда).

5.7. Ректору выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Минобрнауки России с учётом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

5.8. Размеры премирования ректора университета, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Минобрнауки России.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание университета ежегодно утверждается ректором самостоятельно.

6.2. Штатное расписание университета включает в себя все должности ППС, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего, научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала университета.

6.3. Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям университета в соответствии с уставом университета. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

7. Заключительные положения

7.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в университете применительно к ПКГ и квалификационным уровням согласно утвержденному разделению в университете (Приложение 2).

7.2. Университет имеет право самостоятельно принимать решение о погаше-

нии образовавшегося за счет субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета долга по оплате труда перед работниками университета средствами, поступающими от приносящей доход деятельности.

Приложение 1

Должность научно-педагогического работника	ПКГ	КУ	Должностной оклад, руб.	Повышающий коэффициент по должности	Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента, руб.	Требования, предъявляемые к должности
Ассистент, 1 уровень	4	1	29225	1.000	29225	1. Высшее образование и стаж работы в образовательной организации не менее 1 года; 2. Высшее образование и наличие послевузовского профессионального образования.
Ассистент, 2 уровень	4	1		1,2083	34874	1. Высшее образование и ученая степень кандидата наук (без предъявления требований к стажу работы).
Ассистент, 3 уровень	4	1		1,5625	44480	1. Высшее образование и ученая степень доктора наук (без предъявления требований к стажу работы).
Старший преподаватель, 1 уровень	4	2	34310	1.000	34310	1. Высшее образование и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет.
Старший преподаватель, 2 уровень	4	2		1,0701	36570	1. Высшее образование, ученая степень кандидата наук, стаж научно-педагогической работы не менее 1 года.
Старший преподаватель, 3 уровень	4	2		1,4035	47305	1. Высшее образование, ученая степень доктора наук, стаж научно-педагогической работы не менее 1 года.
Доцент, 1 уровень	4	3	39554,06	1.000	39554,06	1. Высшее образование, ученая степень кандидата наук, стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет; 2. Высшее образование, ученое звание доцента (старшего научного сотрудника).
Доцент, 2 уровень				1,2	47464,87	1. Высшее образование, ученая степень кандидата наук, ученое звание доцента (старшего научного сотрудника).
Доцент, 3 уровень				1,2857	50855,22	1. Высшее образование, ученая степень доктора наук, стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет.
Профессор, 1 уровень				1,000	68937,08	1. Высшее образование, ученая степень доктора наук, стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет или ученое звание профессора;
Профессор, 2 уровень				1,0491	72327,42	1. Высшее образование, ученая степень доктора наук, ученое звание профессора;
Заведующий кафедрой, 1 уровень	4	5	53115,45	1.000	53115,45	1. Высшее образование, ученая степень кандидата наук, ученое звание доцента, стаж научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности кафедры, не

					МЕНЕЕ 5 ЛЕТ.	
ЗАВЕДУЮЩИЙ КАФЕДРОЙ, 2 УРОВЕНЬ				1,4042	74587,66	<p>1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА НАУК, УЧЕНОЕ ЗВАНИЕ ДОЦЕНТА, СТАЖ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ИЛИ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДРЫ, НЕ МЕНЕЕ 5 ЛЕТ;</p> <p>2. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА НАУК, УЧЕНОЕ ЗВАНИЕ ПРОФЕССОРА, СТАЖ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ИЛИ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДРЫ, НЕ МЕНЕЕ 5 ЛЕТ.</p>

Группы ПКГ, квалификационные уровни, минимальные размеры оплаты труда

<p>- <i>Группа 1, квалификационный уровень 1</i> - <i>Оклад 19250 руб.</i></p>	<p><i>Группа 1, квалификационный уровень 2</i> <i>Оклад 19260 руб.</i></p>
<p><i>Агент</i> <i>Агент по снабжению</i> <i>Агент по закупкам</i> <i>Архивариус</i> <i>Вахтер</i> <i>Гардеробщик</i> <i>Грузчик</i> <i>Дворник</i> <i>Истонник</i> <i>Кассир</i> <i>Комендант</i> <i>Кладовщик</i> <i>Кубовщик</i> <i>Кухонный рабочий</i> <i>Лифтер</i> <i>Маляр</i> <i>Машинист сцены</i> <i>Осветитель</i> <i>Паспортист</i> <i>Плотник</i> <i>Повар</i> <i>Подсобный рабочий</i> <i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i> <i>Санитарка</i> <i>Сестра-хозяйка</i></p>	<p><i>Старший кассир</i></p>

<p>Столяр Сторож Тракторист Уборщик служебных помещений Экспедитор Секретарь Оператор копировальных и множительных машин Системный администратор</p>				
<p>Группа 2, квалификационный уровень 1 Оклад 19270 руб.</p>	<p>Группа 2, квалификационный уровень 2 Оклад 19280 руб.</p>	<p>Группа 2, квалификационный уровень 3 Оклад 19290 руб.</p>	<p>Группа 2, квалификационный уровень 4 Оклад 19300 руб.</p>	<p>Группа 2, квалификационный уровень 5 Оклад 19310 руб.</p>
<p>Администратор Диспетчер Звукооператор Инспектор по контролю за исполнением поручений Корректор Лаборант Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин Пожарный Руководитель кружка Слесарь-сантехник Техник Техник по инструменту Электрогазосварщик</p>	<p>Заведующий архивом Заведующий канцелярией Заведующий складом Медицинская сестра диетическая Референт Старший инспектор по контролю за исполнением поручений Старший лаборант Электромонтер охранно-пожарной сигнализации Тренер-преподаватель по спорту Тренер Специалист (ведущий)</p>	<p>Заведующий общежитием Медицинская сестра по массажу Медицинская сестра по физиотерапии Производитель работ Техник 1 категории Шеф-повар Медицинская сестра</p>	<p>Зубной врач Мастер участка Фельдшер Медицинская сестра процедурной</p>	<p>Старшая медицинская сестра Заведующий здравпунктом-фельдшер(медицинская сестра), старшая медицинская сестра</p>

<p><i>Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования</i> <i>Аппаратчик</i> <i>Инструктор по спорту</i> <i>Инспектор по кадрам</i> <i>Машинист (кочегар) котельной</i> <i>Водитель автомобиля</i> <i>Пресс-секретарь</i> <i>Специалист по работе с молодежью</i></p>	<p><i>специалист гражданской обороны)</i></p>			
--	---	--	--	--

<p><i>Группа 3, квалификационный уровень 1 Оклад 19320 руб.</i></p>	<p><i>Группа 3, квалификационный уровень 2 Оклад 19330 руб.</i></p>	<p><i>Группа 3, квалификационный уровень 3 Оклад 19340 руб.</i></p>	<p><i>Группа 3, квалификационный уровень 4 Оклад 19350 руб.</i></p>
<p><i>Документовед</i> <i>Инженер-программист (программист)</i> <i>Инженер</i> <i>Специалист по охране труда</i> <i>Инженер-электроник</i> <i>Специалист по кадрам</i> <i>Специалист по учебно-методической работе</i> <i>Учебный мастер</i> <i>Юрисконсульт</i></p>	<p><i>Библиотекарь 2 категории</i> <i>Бухгалтер 2 категории</i> <i>Инженер 2 категории</i> <i>Экономист 2 категории</i> <i>Редактор</i> <i>Экономист по финансовой работе 2 категории</i> <i>Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности 2 категории</i></p>	<p><i>Врач-терапевт</i> <i>Программист 1 категории</i> <i>Специалист по учебно-методической работе 1 категории</i> <i>Учебный мастер 1 категории</i> <i>Инженер 1 категории</i> <i>Тьютор</i> <i>Заведующий отделом по основным направлениям дея-</i></p>	<p><i>Ведущий бухгалтер</i> <i>Ведущий инженер</i> <i>Заведующий отделом библиотеки</i> <i>Редактор 1 категории</i> <i>Ведущий специалист по кадрам</i> <i>Ведущий экономист</i></p>

<p>Социолог Переводчик Корреспондент Специалист по связям с общественностью Сурдопереводчик Редактор по выпуску (выпускающий редактор) Диспетчер института Экономист по труду Бухгалтер Специалист по закупкам Специалист по договорной работе Инженер по защите информации</p>	<p>Юрисконсульт 2 категории Дизайнер Инженер-исследователь</p>	<p>Специальности Системный администратор</p>	<p>Группа 3, Квалификационный уровень 5 оклад 19360 руб. Заместитель главного бухгалтера</p>
<p>Группа 4, квалификационный уровень 1 Оклад 19370 руб.</p>		<p>Группа 4, квалификационный уровень 2 Оклад 28801,50 руб.</p>	
<p>Главный врач (руководитель структурного подразделения) Директор корпуса Заведующий аспирантурой Заведующий библиотекой Заведующий кабинетом Заведующий учебно-производственной практикой Начальник отдела Помощник ректора Руководитель учебно-вспомогательного персонала кафедр Руководитель учебно-вспомогательного персонала отдела Начальник исследовательской лаборатории</p>		<p>Начальник международного отдела Руководитель учебно-методического отдела Начальник отдела магистратуры и аспирантуры</p>	

<p><i>Ученый секретарь совета Начальник управления Руководитель центра Директор центра Директор института Директор Руководитель Руководитель специализированной группы компьютерных технологий и телекоммуникаций</i></p>	
<p><i>Группа 4, квалификационный уровень 1 Оклад 30502,16 руб. приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. №71 Начальник юридического отдела Начальник отдела кадров</i></p>	
<p><i>Группа 4, квалификационный уровень 3 Оклад 32257,68руб.</i></p>	
<p><i>Советник при ректорате Ученый секретарь совета университета Директор ботанического сада</i></p>	

Примечание:

¹Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Группы ПКГ, квалификационные уровни, размеры должностных окладов

*Группа 1, квалификационный уровень 1
Оклад 19250 руб.*

Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части

Группа 19270 руб.

*Группа 2, квалификационный уровень 2
Оклад 19280 руб.*

*Младший
воспитатель*

*Группа 3,
Квалификационный
уровень 1
Оклад 19320 руб.*

*Инструктор по труду;
Инструктор по физической
культуре;
Старший вожатый*

*Группа 3,
Квалификационный
уровень 2
Оклад 19330 руб.*

*Концертмейстер;
Педагог дополнительного об-
разования;
Тренер-преподаватель
Педагог-организатор*

*Группа 3,
квалификационный
уровень 3
Оклад 19340 руб.*

*Воспитатель;
Мастер производственного
обучения;
Старший педагог дополни-
тельного образования;
Старший тренер-преподава-
тель;
Педагог-психолог;
Методист*

*Группа 3,
квалификационный
уровень 4
Оклад 19350 руб.*

*Преподаватель;
Старший воспитатель;
Логопед
Педагог-библиотекарь
Руководитель физического воспи-
тания
Тьютор*

*Группа 4, квалификационный уровень 1
Оклад 19370 руб.*

Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, учебной ма-

стерской, реализующими образовательные программы дополнительного образования детей

Размеры должностных окладов научных работников университета

<i>Должность</i>	<i>ПКГ</i>	<i>Ку</i>	<i>Должностной оклад, руб.</i>	<i>Повышающий коэффициент по должности</i>	<i>Должностной оклад с учетом повышающего коэффициента, руб.</i>	<i>Требования, предъявляемые к должности</i>
Младший научный сотрудник	4	1	41254,89	1,0000	41254,89	Высшее образование и опыт работы по специальности не менее 3 лет. При наличии ученой степени, окончании аспирантуры и прохождении стажировки – без предъявления требований к стажу работы. При наличии рекомендаций советов (ученого, научного) университета (института) на должность младшего научного сотрудника могут быть приняты в порядке исключения выпускники высших учебных заведений, получившие опыт работы в период обучения
Научный сотрудник	4	1	41364,44	1,000	41364,44	Высшее образование и опыт работы по специальности не менее 5 лет, наличие авторских свидетельств на изобретения или научных трудов. При наличии ученой степени – без предъявления требований к стажу работы
Старший научный сотрудник	4	2	53041,99	1,000	53041,99	Высшее образование и опыт работы по соответствующей специальности не менее 10 лет, наличие научных трудов или авторских свидетельств на изобретения. При наличии ученой степени – без предъявления требований к стажу работы
Ведущий научный сотрудник	4	3	70722,66	1,000	70722,66	Ученая степень доктора или кандидата наук. Наличие научных трудов или авторских свидетельств на изобретение, а также реализованных на практике крупных проектов и разработок
Главный научный сотрудник	4	4	73500,50	1,000	73500,5	Ученая степень доктора наук. Наличие крупных научных трудов или дипломов на открытия и авторских свидетельств на изобретения, а также реализованных на практике результатов. Научный авторитет в соответствующей области знаний

Размеры должностных окладов и квалификационные требования для должностей ППС
военно-учебного центра КГУ

Таблица № 1

Должность НАУЧНО- ПЕДАГО- ГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА	Пк Г	Ку	Должност- ной оклад, руб.	Повыша- ющий коэффи- циент по должно- сти	Должност- ной оклад с учетом повышаю- щего коэффи- циента, руб.	ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ДОЛЖНОСТИ
ПРЕПОДАВАТЕ ЛЬ	4	1	29225	1	29225	Должность преподавателя военного учебного центра замещается военнослужащими, направленными в образовательную организацию в соответствии со статьей 19 Положения о порядке прохождения военной службы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 года №1237 «Вопросы прохождения военной службы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, №38, ст.4534; 2016, №52, ст 7603), и офицерами запаса, имеющими уровень военной подготовки и квалификацию, соответствующие коду военно-учетной специальности по замещаемой должности установленной организационной структурой.).
	4	1	34874	1,1932	34874	
	4	1	44480	1,5219	44480	
СТАРШИЙ ПРЕПОДАВАТЕ ЛЬ	4	2	34310	1	34310	Должность старшего преподавателя военного учебного центра замещается военнослужащими, направленными в образовательную организацию в соответствии со статьей 19 Положения о порядке прохождения военной службы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 года №1237 «Вопросы
	4	2	36570	1,0701	36570	
	4	2	45204,64	1,4035	47305	

						прохождения военной службы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, №38, ст.4534; 2016, №52, ст 7603), и офицерами запаса, имеющими уровень военной подготовки и квалификацию, соответствующие коду военно-учетной специальности по замещаемой должности установленной организационной структурой.)
ДОЦЕНТ	4	3	39554,06	1	39554,06	Должность доцента военного учебного центра замещается военнослужащими, направленными в образовательную организацию в соответствии со статьей 19 Положения о порядке прохождения военной службы, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 года №1237 «Вопросы прохождения военной службы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1999, №38, ст.4534; 2016, №52, ст 7603), и офицерами запаса, имеющими уровень военной подготовки и квалификацию, соответствующие коду военно-учетной специальности по замещаемой должности установленной организационной структурой.) Преимущественным правом обладает лицо, имеющее ученую степень кандидата (доктора) наук и стаж научно-педагогической работы не менее 3 лет или ученое звание доцента (старшего научного сотрудника).
	4	3	47464,87	1,2	47464,87	
	4	3	50855,22	1,2857	50855,22	

РАЗМЕРЫ

Должностных окладов (тарифных ставок) работников военного учебного центра, которые могут замещаться военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, направленными не на воинские должности без приостановления военной службы в федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Курганский государственный университет».

Приказ министра обороны Российской Федерации от 06.12.2019 № 727

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада по состоянию на 1 октября 2022 г., в руб.	Тарифный разряд
1.	Начальник военного учебного центра	39947	30
2.	Начальник учебной части – заместитель начальника военного учебного центра	38614	28

Критерии эффективности работы ППС военного-учебного центра КГУ

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, рублей	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
1.	За подготовку и успешную защиту докторской диссертации	70000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома доктора наук	показатель: наличие защищенной докторской диссертации критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома доктора наук
2.	За подготовку и успешную защиту кандидатской диссертации (Работнику, защитившему диссертацию в срок аспирантской подготовки плюс 1 календарный год)	45000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук	показатель: наличие защищенной кандидатской диссертации критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук
3.	За подготовку и успешную защиту кандидатской диссертации (Работнику, при защите кандидатской диссертации позднее одного года после окончания срока обучения в аспирантуре)	20000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук	показатель: наличие защищенной кандидатской диссертации критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук

4.	За научное руководство и консультирование кандидатской диссертации (научному руководителю работника КГУ и (или) аспиранта КГУ, успешно защитившегося в срок аспирантской подготовки (плюс 1 календарный год)	25000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук	показатель: наличие защищенной кандидатской диссертации соискателя ученой степени критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук соискателю ученой степени
5.	За научное руководство и консультирование кандидатской диссертации (научному руководителю работника КГУ и (или) аспиранта КГУ, успешно защитившегося позднее одного года после окончания срока обучения в аспирантуре)	20000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук	показатель: наличие защищенной кандидатской диссертации соискателя ученой степени, критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата наук соискателю ученой степени
6.	За научное руководство и консультирование докторской диссертации (научному консультанту успешно защитившегося доктора наук – работника КГУ и (или) докторанта КГУ)	40000	После издания приказа Минобрнауки России о выдаче диплома доктора наук	показатель: наличие защищенной докторской диссертации соискателя ученой степени, критерий: приказ Минобрнауки России о выдаче диплома доктора наук соискателю ученой степени

7.	<p>За публикации статей в изданиях: – индексируемых Web of Science:</p> <p>– индексируемых Scopus;</p> <p>– в периодических изданиях, включенных в список ВАК: К1 – К2- К3-</p>	<p>20000</p> <p>15000</p> <p>10000 7000 5000</p>	<p>После выхода статьи по представлению руководителя ВУЦ</p>	<p>показатель: подготовка статей в соответствующих изданиях</p> <p>критерий: выход статьи в изданиях</p>
----	---	--	--	--

8.	<p>За подготовку победителей олимпиад, конкурсов научных работ, проектов, конкурсов профессионального мастерства студентов, аспирантов (не учитываются достижения, полученные обучающимися на ресурсах, не рекомендованных научно-техническим советом КГУ, список которых формируется на один календарный год) международных:</p> <ul style="list-style-type: none"> – первое место <p>всероссийских:</p> <ul style="list-style-type: none"> – первое место 	<p>10000</p> <p>7500</p>	<p>После получения официального документа (в том числе диплома конкурсантов с указанием ФИО руководителя)</p>	<p>показатель: подготовка студентов и аспирантов для участия в конкурсах</p> <p>критерий: получение официального документа (в том числе диплома конкурсантов с указанием ФИО руководителя)</p>
9.	<p>За издание учебников рекомендованных федеральными органами исполнительной власти или Федеральными учебно-методическими объединениями в системе высшего образования</p>	<p>20000</p>	<p>После выхода издания, по представлению руководителя ВУЦ</p>	<p>показатель: подготовка учебников</p> <p>критерии: выход издания</p>
9.1	<p>За издание монографий в центральных изданиях городов: Москва, Санкт-Петербург</p>	<p>5000</p>	<p>После выхода издания, по представлению руководителя ВУЦ</p>	<p>показатель: подготовка монографии</p> <p>критерии: выход издания</p>

10.	За создание электронных изданий, при подтверждении регистрации авторских прав, внесенных в ЭБС КГУ: – учебников	10000	После подтверждения регистрации авторских прав и после прохождения процедуры проверки на объем некорректных заимствований	показатель: подготовка электронных учебников и учебных пособий критерий: выход издания (электронного учебника, пособия)
	– учебных пособий	6000		
11.	За получение патентов: – на изобретения	5000	После получения патента	показатель: создание предмета регистрации (изобретения) критерий: получение патента
	– на полезные модели	2500		
12.	За получение научного гранта: международного, Российского при объеме финансирования		После поступления финансирования на счет университета на коллектив	показатель: подготовка и выполнение гранта критерий: поступление финансирования на счет университета
	от 150000 до 500000 руб.	10000		
	от 500000 до 1000000 руб.	15000		
	от 1000000 до 2000000 руб. свыше 2000000 руб.	20000 25000		
13.	За успешное выполнение хоздоговорных работ при объеме финансирования:		После поступления финансирования на счет университета на коллектив	показатель: подготовка и выполнение хоздоговорных НИР критерий: поступление финансирования на счет университета
	от 75000 до 150000 руб.	5000		
	от 150000 до 500000 руб.	10000		
	от 500000 до 1000000 руб.	15000		
	от 1000000 до 2000000 руб. свыше 2000000 руб.	20000 25000		

14.	1. За качественную актуализацию содержания занятий семинарского типа по дисциплинам учебного плана. 2. За качественное использование в образовательном процессе электронно-библиотечных систем.	1000	После выполнения задания	После выполнения задания
	1. За качественную организацию внеучебной работы студентов.	2500	После выполнения задания	показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное выполнение задания

*Группы ПКГ, квалификационные уровни, минимальные размеры оплаты труда
Для филиальной сети*

ДОЛЖНОСТЬ НАУЧНО- ПЕДАГО- ГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА	ПКГ	КУ	ДОЛЖНОСТ- НОЙ ОКЛАД, РУБ.	ПОВЫША- ЮЩИЙ КОЭФФИ- ЦИЕНТ ПО ДОЛЖНОС- ТИ	ДОЛЖНОСТ- НОЙ ОКЛАД С УЧЕТОМ ПОВЫШАЮ- ЩЕГО КОЭФФИ- ЦИЕНТА, РУБ.	ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ДОЛЖНОСТИ
АССИСТЕНТ, 1 УРОВЕНЬ	4	1	29225	1.000	29225	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ И СТАЖ РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НЕ МЕНЕЕ 1 ГОДА; 2. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ И НАЛИЧИЕ ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.
АССИСТЕНТ, 2 УРОВЕНЬ	4	1		1,1932	34874	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ И УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ КАНДИДАТА НАУК (БЕЗ ПРЕДЪЯВЛЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ К СТАЖУ РАБОТЫ).
АССИСТЕНТ, 3 УРОВЕНЬ	4	1		1,5219	44480	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ И УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА НАУК (БЕЗ ПРЕДЪЯВЛЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ К СТАЖУ РАБОТЫ).
СТАРШИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ, 1 УРОВЕНЬ	4	2	34310	1.000	34310	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ И СТАЖ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ НЕ МЕНЕЕ 3 ЛЕТ.
СТАРШИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ, 2 УРОВЕНЬ	4	2		1,0658	36570	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ КАНДИДАТА НАУК, СТАЖ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ НЕ МЕНЕЕ 1 ГОДА.
СТАРШИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ, 3 УРОВЕНЬ	4	2		1,3787	47305	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА НАУК, СТАЖ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ НЕ МЕНЕЕ 1 ГОДА.
ДОЦЕНТ, 1 УРОВЕНЬ	4	3	39554,06	1.000	39554,06	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ КАНДИДАТА НАУК, СТАЖ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ НЕ МЕНЕЕ 3 ЛЕТ; 2. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНОЕ ЗВАНИЕ ДОЦЕНТА (СТАРШЕГО НАУЧНОГО СОТРУДНИКА).
ДОЦЕНТ, 2 УРОВЕНЬ				1,2	47464,87	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ КАНДИДАТА НАУК, УЧЕНОЕ ЗВАНИЕ ДОЦЕНТА (СТАРШЕГО НАУЧНОГО СОТРУДНИКА).
ДОЦЕНТ, 3 УРОВЕНЬ				1,2857	50855,22	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА НАУК, СТАЖ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ НЕ МЕНЕЕ 3 ЛЕТ.
ПРОФЕССОР, 1 УРОВЕНЬ	4	4		1,000	68937,08	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА НАУК, СТАЖ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ НЕ МЕНЕЕ 5 ЛЕТ ИЛИ УЧЕНОЕ ЗВАНИЕ ПРОФЕССОРА;

ПРОФЕССОР, 2 УРОВЕНЬ				1,0491	72327,42	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА НАУК, УЧЕНОЕ ЗВАНИЕ ПРОФЕССОРА;
ЗАВЕДУЮЩИЙ КАФЕДРОЙ, 1 УРОВЕНЬ	4	5	53115,45	1.000	53115,45	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ КАНДИДАТА НАУК, УЧЕНОЕ ЗВАНИЕ ДОЦЕНТА, СТАЖ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ИЛИ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДРЫ, НЕ МЕНЕЕ 5 ЛЕТ.
ЗАВЕДУЮЩИЙ КАФЕДРОЙ, 2 УРОВЕНЬ				1,4042	74587,66	1. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА НАУК, УЧЕНОЕ ЗВАНИЕ ДОЦЕНТА, СТАЖ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ИЛИ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДРЫ, НЕ МЕНЕЕ 5 ЛЕТ; 2. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, УЧЕНАЯ СТЕПЕНЬ ДОКТОРА НАУК, УЧЕНОЕ ЗВАНИЕ ПРОФЕССОРА, СТАЖ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ИЛИ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДРЫ, НЕ МЕНЕЕ 5 ЛЕТ;

*Группы ПКГ, квалификационные уровни, минимальные размеры оплаты труда
Для филиальной сети*

<i>Группа 1, квалификационный уровень 1 Оклад 19250 руб.</i>		<i>Группа 1, квалификационный уровень 2 Оклад 19260 руб.</i>		
<p><i>Вахтер Гардеробщик Кастелянша Дворник Комендант Кладовщик Кубовщик Паспортист Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Сторож Тракторист Уборщик служебных помещений Секретарь Оператор котельной Костюмер Оператор копировальных и множительных машин Дежурный по общежитию Рабочий по уходу за животными Подсобный рабочий</i></p>		<p><i>Старший оператор котельной</i></p>		
<i>Группа 2, квалификационный уровень 1 Оклад 19270 руб.</i>	<i>Группа 2, квалификационный уровень 2 Оклад 19280 руб.</i>	<i>Группа 2, квалификационный уровень 3 Оклад 19290 руб.</i>	<i>Группа 2, квалификационный уровень 4 Оклад 19300 руб.</i>	<i>Группа 2, квалификационный уровень 5 Оклад 19310 руб.</i>
<i>Диспетчер Электросварщик ручной</i>	<i>Старший инспектор по контролю за испол-</i>	<i>Заведующий общежи-</i> <i>тием</i>	<i>Мастер участка</i>	

<p><i>сварки</i></p> <p><i>Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике</i></p> <p><i>Слесарь по ремонту оборудования котельных</i></p> <p><i>Слесарь по обслуживанию тепловых сетей</i></p> <p><i>Аккомпаниатор</i></p> <p><i>Механик</i></p> <p><i>Машинист насосных установок</i></p> <p><i>Секретарь руководителя</i></p> <p><i>Хлораторщик</i></p> <p><i>Лаборант химического анализа</i></p> <p><i>Инспектор по контролю за исполнением поручений</i></p> <p><i>Лаборант</i></p> <p><i>Слесарь-сантехник</i></p> <p><i>Электрогазосварщик</i></p> <p><i>Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования</i></p> <p><i>Аппаратчик</i></p> <p><i>Инспектор по кадрам</i></p> <p><i>Машинист (кочегар) котельной</i></p> <p><i>Водитель автомобиля</i></p>	<p><i>нением поручений</i></p> <p><i>Старший лаборант</i></p> <p><i>Специалист (ведущий специалист гражданской обороны)</i></p>			
---	---	--	--	--

Группа 3,

Группа 3,

Группа 3,

Группа 3,

<i>квалификационный уровень 1 Оклад 19320</i>	<i>квалификационный уровень 2 Оклад 19330 руб.</i>	<i>квалификационный уровень 3 Оклад 19340 руб.</i>	<i>квалификационный уровень 4 Оклад 19350 руб.</i>
<i>Документовед Агроном Специалист по учебно-методи- ческой работе Учебный мастер Диспетчер института</i>	<i>Библиотекарь 2 категории Инженер-исследователь</i>	<i>Специалист по учебно- методической работе 1 ка- тегории Системный администратор</i>	<i>Ведущий системный администратор Заведующий отделом библиотеки Группа 3, Квалификационный уровень 5 оклад 19360,00руб</i>
<i>Группа 4, квалификационный уровень 1 Оклад 19370 руб.</i>		<i>Группа 4, квалификационный уровень 2 Оклад 28801,50 руб.</i>	
<i>Заведующий аспирантурой Начальник отдела Начальник исследовательской лаборатории Начальник управления Руководитель центра Директор центра Директор института Директор Руководитель</i>			
<i>Группа 4, квалификационный уровень 3 Оклад 32257,68руб.</i>			

Примечание: Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

*Группы ПКГ, квалификационные уровни, размеры должностных окладов
для филиальной сети*

*Группа 1, квалификационный уровень 1
Оклад 19250 руб.*

Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части

<i>Группа 2, квалификационный уровень 1 Оклад 19260 руб.</i>	<i>Группа 2, квалификационный уровень 2 Оклад 19270 руб.</i>
<i>Младший воспитатель</i>	

<i>Группа 3, Квалификационный уровень 1 Оклад 19320 руб.</i>	<i>Группа 3, Квалификационный уровень 2 Оклад 19330 руб.</i>	<i>Группа 3, квалификационный уровень 3 Оклад 19340 руб.</i>	<i>Группа 3, квалификационный уровень 4 Оклад 19350 руб.</i>
<i>Инструктор по труду; Инструктор по физической культуре; Старший вожатый</i>	<i>Концертмейстер; Педагог дополнительного образования; Тренер-преподаватель Педагог-организатор</i>	<i>Воспитатель; Мастер производственного обучения; Старший педагог дополнительного образования; Старший тренер-преподаватель; Педагог-психолог; Методист</i>	<i>Преподаватель; Старший воспитатель; Логопед</i>

*Группа 4, квалификационный уровень 1
Оклад 19370 руб.*

Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, учебной мастерской, реализующими образовательные программы дополнительного образования детей



Для филиальной сети СПО
премиальные выплаты стимулирующего характера

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, рублей	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность
1	Результативность участия обучающихся в чемпионатах, олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства:				
1.1	За подготовку обучающихся к участию в чемпионате движения по профессиональному мастерству «Профессионалы» и получивших золотую, серебряную или бронзовую медаль или медаль за профессионализм	7000	После получения официального документа	показатель: подготовка призеров и победителей критерий: получение официального документа	Разовая
1.2	За подготовку обучающихся ставших победителями олимпиад, конкурсов профессионального мастерства	7000	После получения официального документа	показатель: подготовка призеров и победителей критерий: получение официального документа	Разовая
1.3	За подготовку обучающихся к участию в региональном и национальном чемпионате «Абилимпикс» и получивших золотую, серебряную или бронзовую медаль	7000	После получения официального документа	показатель: подготовка призеров и победителей критерий: получение официального документа	Разовая
2	За эффективное привлечение слушателей, обучающихся по основным программам среднего профессионального образования, на дополнительные образовательные программы в рамках лицензии на образовательную деятельность	5000	После проведения мероприятия по представлению руководителя структурного подразделения	Показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное выполнение задания	Разовая
3	За организацию досуговых социально значимых мероприятий с участием обучающихся, в том числе их родителей (законных представителей), включения студентов в разнообразные социокультурные практики, профессиональную деятельность	2500	После проведения мероприятия по представлению руководителя структурного подразделения	Показатель: подготовка задания руководством критерий: успешное проведение мероприятия	Разовая (не чаще одного раза в квартал)

