



ПРИКАЗ

Екатеринбург

№ 781-1

03.11.2022

Об изменении системы
оплаты труда в РГППУ

В целях совершенствования системы оплаты труда, перехода на эффективный контракт для всех работников Университета и во исполнение решения Ученого совета Университета от 28.10.2022 № 12 **п р и к а з ы в а ю:**

1. Ввести в действие Положение об оплате труда работников ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (далее – Положение) с 01.02.2023.

2. Главному бухгалтеру начальнику управления финансового планирования и бухгалтерского учета Голяковой С.А. представить на утверждение размеры должностных коэффициентов в соответствии с требованиями нового Положения в срок до 10.11.2022.

3. Начальнику отдела кадрового администрирования Шубиной Е.В., директору филиала РГППУ в г. Нижнем Тагиле Райхерт Т. Н. уведомить работников Университета об изменении системы оплаты труда в соответствии с действующим трудовым законодательством в срок до 30.11.2022.

4. Начальнику отдела правового обеспечения и имущественных отношений Новиковой Н.А., главному бухгалтеру – начальнику управления финансового планирования и бухгалтерского учета Голяковой С.А. подготовить комплект документов по созданию и организации деятельности Комиссии по определению результативности труда в соответствии с утвержденным Положением в срок до 30.11.2022.

5. Начальнику отдела кадрового администрирования Шубиной Е.В., директору филиала РГППУ в г. Нижнем Тагиле Райхерт Т. Н. подготовить и заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками в срок до 31.01.2022.

6. Начальнику Управления делами Володкиной О.А. обеспечить размещение Положения на официальном сайте университета в телекоммуникационной сети «Интернет».

Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

И. о. ректора

В. В. Дубицкий

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

И.о. ректора ФГАОУ ВО «Российский
государственный профессионально-
педагогический университет»



В.В. Дубицкий
В.В. Дубицкий 2022 года

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников – Председатель
Первичной профсоюзной организации
работников ФГАОУ ВО «Российский
государственный профессионально-
педагогический университет» Профсоюза
работников народного образования и науки
Российской Федерации



Е.А. Шамаев
Е.А. Шамаев 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГАОУ ВО
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

г. Екатеринбург
2022

Оглавление

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ 2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА, СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ВИДЫ ВЫПЛАТ	7
2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА.....	7
3. ГАРАНТИРОВАННАЯ ЧАСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	9
4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА	11
5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	17
6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА.....	25
7. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	26
8. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	27
РАЗДЕЛ 3. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	29
9. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА (РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ, ФИНАНСОВОГО ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ)	29
10. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....	29
11. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	31
12. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ	32
13. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ	33
14. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА	33
15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ	34
16. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ	34

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (далее – Положение) разработано в целях обеспечения исполнения гарантий в сфере оплаты труда работников Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (далее – Университет. РГППУ), установленных трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором РГППУ, заключенным на соответствующий период.

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей Университета, направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника Университета и распространяется на всех работников структурных подразделений, филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Университета.

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

1.4. Система оплаты труда работников Университета устанавливается Положением об оплате труда, принимаемым Ученым советом Университета в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Уставом Университета, с учетом мнения профсоюзной организации работников Университета.

1.5. Система оплаты труда в Университете устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год за счет источников финансирования всех видов (бюджетов всех уровней (при наличии финансирования), приносящей доход деятельности).

1.6. Фонд оплаты труда работников и численный состав работников формируются исходя из финансового обеспечения РГППУ в соответствии с локальными нормативными актами Университета, регулирующими порядок формирования плана финансово-хозяйственной деятельности, исходя из стратегических целей, задач, функций и объема работ.

Объем средств, направляемых на финансирование выплат стимулирующего характера, зависит от результатов финансово-хозяйственной деятельности трудового коллектива и показателей эффективности деятельности Университета

1.7. Экономия средств фонда оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), средств, запланированных на оплату коммунальных услуг и иных материальных затрат Университета может быть использована для осуществления выплат стимулирующего и социального характера (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты; материальная помощь) в соответствии Коллективным договором РГППУ и/или локальными нормативными актами Университета.

1.8. Заработная плата каждого работника Университета зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, условий труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.9. Размеры заработной платы работников Университета определяются на основе принципа внешней конкурентоспособности, при этом устанавливается взаимосвязь размера заработной платы работника с рыночными уровнями оплаты труда на аналогичных должностях в регионе, где находится Университет или его обособленное структурное подразделение.

1.10. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

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

1.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

1.14.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества,

качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.14.2. Фонд оплаты труда – суммарные денежные средства организации, израсходованные в течение определенного периода времени на заработную плату, включая компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера, иные выплаты, имеющие систематический характер.

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

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

1.14.5. Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

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

1.14.7. Квалификационные уровни – структурные уровни профессиональной квалификационной группы, отличающиеся сложностью выполняемых работ и уровнем квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

1.14.8. Повременно-премиальная оплата труда – тарифная система оплаты труда, которая предусматривает выплату вознаграждения за отработанное время и дополнительную стимулирующую выплату по количественным и качественным характеристикам выполнения трудовых обязанностей.

1.14.9. Сдельная система оплаты труда – система оплаты труда, которая предусматривает выплату вознаграждения за объем выполненных работ, независимо от потраченного времени.

1.14.10. Компенсационные выплаты – надбавки и выплаты компенсационного характера, в том числе, за работу в особых условиях.

1.14.11. Стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.14.12. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

1.14.13. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами федерального законодательства.

1.14.14. Повышающий коэффициент – персональная надбавка к должностному окладу, устанавливаемая с учетом важности, сложности и объема выполняемой работы.

1.14.15. Квалификационная надбавка – это ежемесячная фиксированная надбавка к должностному окладу, устанавливаемая в зависимости от соответствия квалификационным требованиям по основному месту работы.

1.14.16. Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав работников.

1.14.17. Постоянная (условно постоянная) часть заработной платы – гарантированное денежное вознаграждение за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей.

1.14.18. Переменная часть заработной платы – денежное вознаграждение за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, которое зависит от качественных и количественных результатов его работы, результатов работы подразделения или университета в целом, а также выплаты за условия труда, отличающиеся от нормальных.

РАЗДЕЛ 2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА, СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ВИДЫ ВЫПЛАТ

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Университета;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- отраслевого соглашения;
- Коллективного договора Университета, заключенного на соответствующий период;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемым коллективным договором на основе типовых норм труда, включая нормы времени для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и

иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки. Нормы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

– настоящего Положения.

2.2. Система оплаты труда направлена на обеспечение достижения цели привлечь, удержать, мотивировать, содействует развитию работников, чья квалификация и результативность способствует достижению стратегических целей Университета.

2.3. Система оплаты труда работников Университета включает размеры окладов (должностных окладов), иных составных частей гарантированной части заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и иные социальные выплаты.

Соотношение гарантированной и переменной частей в структуре заработной платы, установленное нормами действующего законодательства, исчисляется для всего фонда оплаты труда без учета структуры заработной платы каждого сотрудника.

2.4. Оклады и тарифы устанавливаются с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда.

2.5. Заработная плата состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относятся: должностной оклад (тарифная ставка), должностной коэффициент, надбавка за ученое звание (для работников из числа профессорско-преподавательского состава). К переменной части заработной платы относятся компенсационные и стимулирующие выплаты.

Соотношение гарантированной и переменной частей в структуре заработной платы работника устанавливается в зависимости от квалификационного уровня его должности и профессиональной квалификационной группы, к которой она относится, специфики функций и задач подразделения, требований нормативных правовых актов Российской Федерации, предъявляемых к отдельным категориям работников Университета.

2.6. Размеры заработной платы работников, с учетом всех составных частей, устанавливаются ректором Университета с учетом требований

федерального законодательства, Положения и предельными размерами не ограничиваются.

2.7. Иная система оплаты труда может быть установлена в трудовом договоре с работником Университета в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

3. ГАРАНТИРОВАННАЯ ЧАСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Должностной оклад

3.1.1. Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц (за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени) без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат. Оклад носит постоянный характер.

3.1.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников РГППУ устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (Приложение 1).

3.1.3. Отнесение должностей руководителей структурных подразделений, работников профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала к квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Оплата труда отдельных категорий работников Университета, не относящихся к работникам образования, производится в порядке, установленном для указанных работников применительно к профессиональным квалификационным группам по соответствующим видам экономической деятельности.

3.1.4. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с правилами, установленными нормами действующего законодательства, с учетом подзаконных нормативных актов, Коллективного договора РГППУ, иных правовых норм.

3.1.5. Должностной оклад работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, устанавливается пропорционально доли занимаемой ставки.

3.1.6. Определение размеров должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.7. Должностной оклад устанавливается работнику при приеме на работу, его переводе на другую работу.

3.2. Должностной коэффициент

3.2.1. К должностному окладу может быть установлен должностной коэффициент по занимаемой должности.

3.2.2. Установление должностного коэффициента определяется особыми требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом важности, сложности и объема выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, имеющих значение для стратегического развития Университета и/или определяющих уровень квалификации работника.

3.2.3. При приеме на работу и при переводе на другую работу должностной коэффициент устанавливается работнику в зависимости от квалификационных характеристик квалификационным требованиям должности (профессии), на которую он принимается.

3.2.4. Должностной коэффициент устанавливается в абсолютном выражении или в процентах к должностному окладу работника Университета в каждом случае индивидуально на основании требований федерального законодательства и Положения.

3.2.5. Размер должностного коэффициента устанавливается приказом ректора и указывается в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

Изменение должностного коэффициента работника по инициативе работодателя осуществляется с соблюдением правил, установленных трудовым законодательством.

3.3. Надбавка за ученое звание

3.3.1. Работникам, занимающим должность, относящуюся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается надбавка за наличие ученого звания «доцент» или «профессор».

3.3.2. Надбавка за ученое звание устанавливается в следующем размере:

- за наличие ученого звания «доцент» - 2 000 руб.
- за наличие ученого звания «профессор» - 3 000 руб.

3.3.3. Надбавка за ученое звание устанавливается пропорционально занимаемой доли ставки по должности, относящейся к профессорско-преподавательскому составу, но не более одной ставки.

3.3.4. В случае наличия у работника двух ученых званий, ему устанавливается и выплачивается только одна надбавка по его выбору.

3.3.5. Основанием для установления надбавки за ученое звание является получение Университетом документа, подтверждающего присвоение работнику соответствующего ученого звания.

3.3.6. Надбавка устанавливается с момента получения Университетом документа, подтверждающего присвоение работнику соответствующего ученого звания.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам Университета могут быть установлены следующие компенсационные выплаты (доплаты, надбавки):

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.1.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.2.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

4.2.2. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам аттестации рабочего места, и пропорционально числу рабочих дней, в течение которых работник был занят в этих условиях не менее половины рабочего времени и составляет не менее 4% должностного оклада, устанавливаемого для различных видов работ с

нормальными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2.3. Размеры компенсационных выплат определяются в зависимости от степени вредных условий труда в следующих размерах:

- вредные условия труда 1 степени – 4% от должностного оклада;
- вредные условия труда 2 степени – 8% от должностного оклада;
- вредные условия труда 3 степени – 12% от должностного оклада;
- вредные условия труда 4 степени – 16% от должностного оклада.

4.2.4. Если по итогам специальной условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится, а ранее установленная выплата отменяется.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

4.3.1. К заработной плате работников Университета, в том числе его обособленных подразделений, применяется коэффициент, установленный законодательством для местности, в которой располагается рабочее место соответствующего работника.

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

4.4.1. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Поручение работнику дополнительной работы и доплата за нее осуществляются и оформляются в соответствии с трудовым законодательством. Целесообразность поручения работнику дополнительной работы определяется ректором на основании мотивированной докладной записки руководителя структурного подразделения.

Дополнительная работа путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания и увеличения объема работ возможна, как правило, только при наличии соответствующей вакантной или временно свободной ставки (должности).

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, относящегося к руководящему составу Университета (проректорам, руководителям структурных подразделений и их штатным заместителям) не

устанавливается проректорам, руководителям структурных подразделений и их штатным заместителям.

Размер доплаты при расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и мнения руководителя структурного подразделения и выплачивается за счет средств экономии фонда заработной платы.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и мнения руководителя структурного подразделения.

4.4.2. Оплата за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа за первые два часа оплачивается не менее чем в полуторном размере доли должностного оклада за час работы работника, за последующие часы не менее чем в двойном размере доли должностного оклада за час работы работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Использование дополнительного времени отдыха допускается только с предварительного письменного согласия непосредственного руководителя работника.

Привлечение работников к сверхурочной работе и оплата за нее осуществляются и оформляются в соответствии с трудовым законодательством. Целесообразность привлечения работника к сверхурочной работе (кроме случаев, не требующих согласия работника) определяется ректором на основании мотивированной докладной записки руководителя структурного подразделения.

4.4.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам в случае привлечения их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в том числе в качестве дежурного, ответственного дежурного или лица, на которое возлагается общее руководство дежурными) по инициативе Работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и локальными актами Университета.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада)

за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Использование времени отдыха допускается только с предварительного письменного согласия непосредственного руководителя работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется и оформляется в соответствии с трудовым законодательством и локальными актами Университета.

4.4.4. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам, которые трудятся с 22 до 6 ч. Доплата составляет не менее 20 % от среднечасового заработка работника за каждый час работы в ночное время, если иной размер не установлен нормами действующего законодательства или Коллективным договором Университета.

4.4.5. Доплата за работу с материальными ценностями устанавливается работникам, принявшим на себя материальную ответственность за сохранность имущества Университета.

Доплата за работу с материальными ценностями устанавливается приказом ректора на период фактического выполнения функций материально-ответственного лица.

Размер доплаты за работу с материальными ценностями определяется в зависимости от объема материальных ценностей, числящихся за материально-ответственным лицом исходя из следующих нормативов:

Объем материальных ценностей, руб.	Сумма надбавки, руб.
50 000 - 100 000	- 100
100 001 - 500 000	- 200
500 001 – 1 000 000	- 500
1 000 001 - 3 000 000	- 1 000
свыше 3 000 000	- 1 500

4.4.6. Доплата по специальному основанию устанавливается работникам Университета в случаях:

- выполнения работ в составе временных научных и (или) творческих коллективов;
- необходимости руководства и сопровождения образовательными, воспитательными, научными и иными проектами;
- необходимости выполнения координационных и/или организационных функций, связанных с обеспечением нормального функционирования Университета или его отдельного структурного подразделения;
- возникновения потребности в выполнении отдельной работы, повышенной сложности.

В указанных случаях применяются правила оплаты выполненных работ, предусмотренные локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Университета, с учетом условий их финансирования.

Доплата осуществляется в виде надбавки к заработной плате по специальному основанию на весь период осуществления соответствующих функций в размере, определяемом на основании порядка расчета, установленного соответствующим приказом ректора.

4.5. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.5.1. Процентная надбавка к должностному окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе

4.5.1.1. Процентная надбавка к должностному окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается работникам, допущенным по решению ректора к государственной тайне на

постоянной основе (имеющих документально подтверждаемый доступ к ней на законных основаниях).

4.5.1.2. Надбавка в соответствии с требованиями действующего законодательства является ежемесячной (постоянной) и устанавливается в процентах к должностному окладу.

4.5.1.3. Размер надбавки к окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности:

«Особая важность»	– 50–75 %
«Совершенно секретно»	– 30–50 %
«Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий	– 10–15 %
«Секретно» при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий	– 5–10 %

4.5.1.4. При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

4.5.1.5. Выплата процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, производится с момента издания приказа ректора о работе гражданина на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну, соответствующей степени секретности в соответствии с его должностными обязанностями.

4.5.1.6. За время нахождения в оплачиваемом отпуске, служебной командировке, на излечении амбулаторно и в лечебном учреждении, и в других случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации гражданину сохраняется (выплачивается) средняя заработная плата, процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, учитывается в составе среднего заработка, сохраняемого (выплачиваемого) за эти периоды.

4.5.1.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, не выплачивается:

- работникам, освобожденным от занимаемых должностей;
- работникам, в отношении которых допуск к государственной тайне на постоянной основе прекращен;
- работникам, освобожденным от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну, приказом ректора;

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста;
- работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы.

4.5.1.8. Выплата процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, прекращается со дня, следующего за днем освобождения от должности, прекращения допуска к государственной тайне на постоянной основе, освобождения от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну

4.5.2. Процентная надбавка к окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны

4.5.2.1. Процентная надбавка к окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливается дополнительно к ежемесячной процентной надбавке, установленной работнику, допущенному к государственной тайне на постоянной основе.

4.5.2.2. Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу при стаже работы:

- от 1 года до 5 лет - 10 %;
- от 5 до 10 лет - 15 %;
- от 10 лет и выше - 20 %.

4.5.2.3. В стаж работы работников структурных подразделений по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

4.5.2.4. Данная надбавка может быть снята в случае перевода работника в другое структурное подразделение.

4.6. Иные компенсационные и гарантийные выплаты работникам Университета выплачиваются в случаях, порядке и размере, предусмотренных нормами действующего законодательства Российской Федерации и/или Коллективным договором Университета, заключенным на соответствующий период, и/или трудовым договором.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В Университете предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ и эффективность (производительность) труда.

5.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.2. Общие положения о порядке установления и осуществления выплат стимулирующего характера

5.2.1. Стимулирующие выплаты назначаются при наличии финансовых средств, направляемых на стимулирование.

5.2.2. В рамках фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты направляется не более 30 процентов фонда оплаты труда Университета.

5.2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в коэффициентах к базовой ставке стимулирующей выплаты или в абсолютных размерах.

Размер базовой ставки стимулирующей выплаты ежегодно определяется приказом ректора с учетом финансовых возможностей Университета.

5.2.4. Максимальный размер выплат стимулирующего характера для одного работника не ограничен.

5.2.5. Распределение средств, направляемых на стимулирование работников, осуществляет ректор или лицо, уполномоченное приказом ректора.

5.2.6. Стимулирующие выплаты работникам Университета по результатам образовательной, научной и обеспечивающей их деятельности осуществляются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

Стимулирующие выплаты работникам структурных подразделений Университета, действующих на условиях самофинансирования, осуществляются за счет средств от превышения доходов структурного подразделения, остающихся в его распоряжении, над его расходами.

5.2.7. Стимулирующие выплаты не назначаются в случаях:

- невыполнения по вине работника из числа административно-управленческого персонала возложенных на него функций в течение отчетного периода, предшествующего решению о назначении стимулирующих выплат;
- невыполнения по вине работника из числа профессорско-преподавательского состава индивидуального учебного плана в течение отчетного периода, предшествующего решению о назначении стимулирующих выплат;

- наличия неснятого дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины, том числе, но не ограничиваясь, совершение прогула и появление на работе в нетрезвом состоянии;
- нанесения Университету материального ущерба, невозмещенного в установленном порядке;
- иного невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей работником в течение отчетного периода, предшествующего решению о назначении стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты при наличии вышеперечисленных условий могут быть назначены ректором с учетом личных заслуг работника.

5.2.8. При отсутствии или недостаточности финансовых средств ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

5.2.9. В случаях, определенных Положением, стимулирующие выплаты устанавливаются на основании решения Комиссии по определению результативности труда. Состав, порядок формирования и деятельности Комиссии по определению результативности труда определяется приказом ректора. В состав Комиссии по определению результативности труда включается представитель работников.

5.2.10. В случаях, предусмотренных Положением, стимулирующие выплаты назначаются на основе анализа запланированного и фактически выполненного объема работ работника за определенный период. Планирование объема работ работника осуществляет непосредственный руководитель в пределах, определенных должностной инструкцией работника. Запланированный объем работ доводится до сведения работника не позднее начала соответствующего отчетного периода. Не позднее двух рабочих дней по окончании отчетного периода работник представляет непосредственному руководителю отчет, отражающий как план работ, так и фактически выполненные работы (Приложение 2).

5.2.11. На основании отчета работника руководитель осуществляет анализ запланированного и фактически выполненного объема работ работника и в случаях, предусмотренных Положением и иными локальными актами Университета, подготавливает аналитическую записку, содержащую оценку профессиональных качеств и результативности труда работника, и не позднее пяти рабочих дней с момента окончания отчетного периода передает ее вместе с отчетом работника в Комиссию по определению результативности труда (в

случае, если установление надбавки происходит на основании решения Комиссии по определению результативности труда).

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.3.1. Надбавка за интенсивность управленческой работы

5.3.1.1. Надбавка за интенсивность управленческой работы может быть установлена руководителям филиалов и представительств, руководителям управлений, руководителям структурных подразделений, подчиняющихся непосредственно ректору Университета, проректорам Университета, работникам, непосредственно подчиняющимся ректору Университета.

5.3.1.2. Надбавка за интенсивность управленческой работы устанавливается на основании решения непосредственного руководителя работника на основании анализа запланированного и фактически выполненного объема работ работника, принимаемого на основании отчета работника (пункты 5.2.11, 5.2.12 Положения).

5.3.1.3. Размер надбавки за интенсивность управленческой работы определяется приказом ректора путем определения коэффициента к базовой ставке стимулирующей выплаты.

5.3.1.4. Надбавка за интенсивность управленческой работы назначается один раз в квартал (три месяца) по результатам работы за предыдущий отчетный период (квартал) и выплачивается ежемесячно в установленном размере.

5.3.2. Надбавка за интенсивность труда

5.3.2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам Университета, за исключением ректора, проректоров, руководителей филиалов и представительств, руководителей управлений, руководителей структурных подразделений, подчиняющихся непосредственно ректору или проректорам Университета, работников, непосредственно подчиняющихся ректору Университета, работников из числа профессорско-преподавательского состава и преподавателей Университетского колледжа.

5.3.2.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в случае объективного превышения нормальной величины месячного или дневного объема и/или сокращения сроков выполнения возложенных на них работ, если это не связано с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работ, выполнением обязанностей временно отсутствующего работника, выполнением иных видов дополнительной работы.

5.3.2.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается на основании решения Комиссии по определению результативности труда, принимаемого на основании анализа запланированного и фактически выполненного объема работ

работника, с учетом мнения непосредственного руководителя работника, отраженного в аналитической записке, содержащей оценку профессиональных качеств и работы работника, претендующего на установление и выплату надбавки за интенсивность труда.

5.3.2.4. Размер надбавки за интенсивность труда определяется приказом ректора по представлению Комиссии по определению результативности труда путем определения коэффициента к базовой ставке стимулирующей выплаты.

5.3.2.5. Надбавка за интенсивность труда назначается один раз в квартал (три месяца) по результатам работы за предыдущий отчетный период (квартал) и выплачивается ежемесячно в установленном размере.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ и эффективность (производительность) труда

5.4.1. Надбавки за качество выполняемых работ и эффективность (производительность) труда выплачивается вне зависимости от систематических и единовременных премий, получаемых работниками Университета в соответствии с Положением.

5.4.2. Надбавка за результативность управленческой работы

5.4.2.1. Надбавка за результативность управленческой работы может быть установлена руководителям филиалов и представительств, руководителям управлений, руководителям структурных подразделений, подчиняющихся непосредственно ректору Университета, проректорам Университета.

5.4.2.2. Надбавка за результативность труда устанавливается на основании решения непосредственного руководителя работника на основании анализа запланированного и фактически выполненного объема работ структурным подразделением, эффективности выполнения поставленных перед структурным подразделением задач, качественным выполнением руководящих функций с учетом количества подчиненных работников, эффективности распределения задач среди подчиненных работников, уровня ответственности руководителя и иных факторов, свидетельствующих о качестве управленческой работы.

5.4.2.3. Для установления надбавки за результативность управленческой работы работник представляет своему непосредственному руководителю отчет, содержащий описание результативности работы подчиненного ему структурного подразделения.

5.4.2.4. Размер надбавки за интенсивность управленческой работы определяется приказом ректора путем определения коэффициента к базовой ставке стимулирующей выплаты.

5.4.2.5. Надбавка за результативность управленческой работы назначается один раз в квартал (три месяца) по результатам работы за предыдущий отчетный период (квартал) и выплачивается ежемесячно в установленном размере.

5.4.3. Надбавка за эффективность труда

5.4.3.1. Надбавка за эффективность труда устанавливается работникам Университета, за исключением ректора, проректоров, руководителей филиалов и представительств, руководителей управлений, руководителей структурных подразделений, подчиняющихся непосредственно ректору или проректорам Университета, работников, непосредственно подчиняющихся ректору Университета, работников из числа профессорско-преподавательского состава и преподавателей Университетского колледжа.

5.4.3.2. Надбавка за эффективность труда устанавливается в случае выполнения работником своих должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне, обуславливающим высокие показатели деятельности структурного подразделения и Университета в целом, обеспечение сохранности имущества Университета, экономию материальных и иных ресурсов, а также функций и видов деятельности, не предусмотренных его должностными обязанностями, но влияющими на повышение качества работы структурного подразделения Университета и решения стоящих перед ним задач, в том числе (но не ограничиваясь) при предложении работником механизмов, способствующих более оптимальной организации труда, решению задач, стоящих перед структурным подразделением.

5.4.3.3. Надбавка за эффективность труда устанавливается на основании решения Комиссии по определению результативности труда, принимаемого на основании анализа запланированного и фактически выполненного объема работ работника, с учетом мнения непосредственного руководителя работника, отраженного в аналитической записке, содержащей оценку профессиональных качеств и работы работника, претендующего на установление и выплату надбавки за эффективность труда.

5.4.3.4. Размер надбавки за эффективность труда определяется приказом ректора по представлению Комиссии по определению результативности труда путем определения коэффициента к базовой ставке стимулирующей выплаты.

5.4.3.5. Надбавка за эффективность труда назначается один раз в квартал (три месяца) по результатам работы за предыдущий отчетный период (квартал) и выплачивается ежемесячно в установленном размере.

5.4.4. Надбавка за эффективность педагогической работы

5.4.4.1. Надбавка за эффективность педагогической работы устанавливается работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу вне зависимости от их стажа работы в Университете и условий их занятости. Размер надбавки не зависит от должности и доли ставки, занимаемой работником, и коррекции на эту долю не подлежит. В случае занятия работником более одной должности, право на получение надбавки возникает по одной должности.

5.4.4.2. Основания, условия, порядок установления надбавки определяются Правилами проведения мониторинга эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава.

5.4.4.3. Надбавка устанавливается исходя из балльной стоимости отдельных показателей оценки эффективности деятельности.

5.4.4.4. Денежная оценка («стоимость») одного балла устанавливается приказом ректора на основании общего объема полученных баллов за предыдущий отчетный период всеми работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу с учетом выделенного фонда стимулирующих выплат и доводится до сведения работников Университета путем размещения соответствующей информации на сайте Университета, а также через соответствующие структурные подразделения Университета.

5.4.4.5. Надбавка за эффективность педагогической работы устанавливается по результатам работы за предыдущий отчетный период один раз в 6 месяцев и выплачивается ежемесячно в установленном размере исходя из имеющихся баллов.

5.4.5. Ректором Университета работнику может быть установлена персональная надбавка стимулирующего характера. Решение об установлении персональной надбавки и ее размерах принимается ректором индивидуально в отношении конкретного работника с учетом важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

5.4.6. Надбавка за наличие почетных званий

5.4.6.1. Надбавка за наличие почетных званий «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный учитель», иных почетных званий, присвоенных органами государственной власти, относящимися к высшему образованию, устанавливается штатным работникам Университета по основному месту работы из средств от приносящей доход деятельности в размере 3 000 р. с момента предоставления работником информации о наличии у него соответствующих почетных званий.

5.4.6.2. Надбавка за наличие нагрудных знаков «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «За развитие научно-исследовательской работы студентов», иных нагрудных знаков, выданных органами государственной власти, относящимися к высшему образованию или среднему профессиональному образованию, устанавливается штатным работникам Университета по основному месту работы из средств от приносящей доход деятельности в размере 2 000 р. с момента предоставления работником информации о наличии у него соответствующих нагрудных знаков.

5.4.6.3. При наличии у работника двух и более званий (званий и нагрудных знаков), указанных в пп. 5.4.5.1 и 5.4.5.2 Положения, надбавка устанавливается за одно звание либо нагрудный знак по выбору работника. При наличии у работника одного и более званий, указанных в п. 5.4.5.1, и одновременно одного и более нагрудных знаков, указанных в п. 5.4.5.2 Положения, работнику устанавливается одна надбавка за звание, указанная в п. 5.4.5.2, и одна надбавка за нагрудный знак, указанная в п. 5.4.5.2.

5.4.7. Помимо вышеназванных стимулирующих выплат работнику может быть установлена стимулирующая выплата за достижение показателей в рамках реализации программ развития Университета, финансируемых за счет средств бюджетов и (или) собственных средств.

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

5.5.1. Надбавка за стаж работы в Университете устанавливается работникам, работающим в Университете в общей сложности 20 лет и более. Надбавка устанавливается на основании материалов личного дела работника

5.5.2. Надбавка за стаж работы в Университете назначается и выплачивается работникам РГППУ, для которых Университет является основным местом работы.

5.5.3. В стаж работы, дающий право на указанную надбавку, включаются только те периоды, когда работа в РГППУ была для работника основным местом работы.

5.5.4. Надбавка за стаж работы в Университете назначается пропорционально размеру занимаемой ставки (но не более одной).

5.5.5. Надбавка за стаж работы в Университете носит постоянный характер и устанавливается в зависимости от величины суммарного стажа работы в Университете (исключая годы учебы в аспирантуре и докторантуре):

- при стаже работы 20 лет и более - 500 рублей,
- при стаже работы 30 лет и более - 1000 рублей,
- при стаже работы 40 лет и более - 1500 рублей,

5.6. Премияльные выплаты по итогам работы

5.6.1. Работникам Университета могут быть установлены и выплачены премиальные выплаты за результаты коллективного и индивидуального труда.

5.6.2. Премияльные выплаты устанавливаются с учетом оценки персональных показателей (критериев) эффективности труда работника и применения критериев, влияющих на снижение размера премирования.

5.6.3. Виды премиальных выплат и порядок их установления устанавливается локальным актом Университета.

5.6.4. Премияльные выплаты устанавливаются приказом ректора на основании решения ректора или представления руководителя структурного подразделения.

6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

6.1. В целях социальной поддержки работников при наличии финансовых средств им могут производиться следующие виды выплат социального характера:

- материальная помощь;
- иные выплаты, предусмотренные Коллективным договором, локальными актами Университета, Положением.

Размер и условия осуществления выплат социального характера определяются локальными нормативными актами, утверждаемыми ректором.

6.2. Педагогическим работникам (ассистентам, преподавателям, старшим преподавателям, не имеющих ученой степени) в течение первых трех лет преподавательской деятельности устанавливается стимулирующая надбавка:

За первый год работы в размере 15% от оклада пропорционально доле ставки по основному месту работы;

За второй год работы в размере 10% от оклада пропорционально доле ставки по основному месту работы;

За третий год работы в размере 5% от оклада пропорционально доле ставки по основному месту работы.

6.3. Единовременная выплата в связи с уходом на пенсию. Устанавливается работникам (за исключением совместителей) пенсионного возраста, проработавшим в Университете суммарно 30 и более лет, при увольнении по инициативе работника. Надбавка устанавливается на основании

материалов личного дела работника и его заявления об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Надбавка носит единовременный характер и устанавливается приказом ректора в зависимости от финансовых возможностей Университета.

6.4. Единовременная выплата в связи с юбилейной датой. Выплачивается работникам, проработавшим в Университете (кроме совместителей) не менее 5 лет и достигшим возраста 50 лет, а также через каждые последующие 5 лет. Надбавка носит единовременный характер и устанавливается приказом ректора при наличии финансовых возможностей Университета в размере одного должностного оклада.

7. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренных Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются штатное расписание, трудовой договор (с учетом дополнительных соглашений), табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные ректором.

7.3. Установление всех выплат в системе оплаты труда работников Университета оформляется приказом ректора.

7.4. Выплата заработной платы работнику производится 19-го числа оплачиваемого месяца исходя из размера установленной оплаты труда с учетом отработанного времени за период с 1 по 15 число оплачиваемого месяца и 4-го числа месяца, следующего за оплачиваемым, исходя из размера установленной оплаты труда с учетом отработанного времени с 16 по последнее число оплачиваемого месяца.

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

Лицам, которым установлена приказом ректора другая система оплаты труда в соответствии с п. 2.7 Положения, могут быть установлены иные дни выплаты заработной платы в соответствии с трудовым законодательством.

7.5. В день выплаты заработной платы работнику направляется расчетный лист в электронной форме на адрес электронной почты, указанный работником. В случае отсутствия электронной почты расчетный лист может выдаваться в следующем порядке:

- работнику лично в руки при подтверждении личности (предъявлении документа, удостоверяющего личность);
- доверенному лицу при наличии письменного заявления работника на получение расчетного листка доверенным лицом.

7.6. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Университетом могут производиться по следующим основаниям:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса РФ) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

7.7. Решение об удержании из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Университетом оформляется в порядке, установленном законодательством.

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

8. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

8.1. Индексация заработной платы работников производится не реже одного раза в пять лет или в иные сроки, установленные законодательством, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Причинами индексации являются:

- изменение установленного минимального размера оплаты труда;
- значительный рост индекса потребительских цен, опубликованных на официальном сайте органов государственной статистики;

- иные причины, установленные нормами действующего законодательства, Коллективным договором.

8.3. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств федерального бюджета в Университете, в первую очередь, производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда компенсационной и стимулирующей частей не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры должностных окладов работников, при этом дополнительные выплаты, назначаемые в зависимости от любых видов повышающих коэффициентов и/или квалификационных надбавок могут оставаться неизменными.

8.4. Индексация всех видов стимулирующих, компенсационных, социальных выплат производится при наличии средств, выделенных на соответствующие цели.

8.5. Размер индексации заработной платы определяется приказом ректора Университета.

РАЗДЕЛ 3. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

9. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА (РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ, ФИНАНСОВОГО ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ)

9.1. Оплата труда ректора Университета, включая должностной оклад, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, устанавливается Министерством просвещения Российской Федерации в трудовом договоре, заключаемом с ректором, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Должностные оклады проректорам, финансовому директору, главному бухгалтеру устанавливаются на 20-30% ниже должностного оклада ректора.

9.3. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

9.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, находящихся в непосредственном подчинении ректора, производятся по решению ректора Университета с учетом исполнения Университетом целевых показателей эффективности работы по координируемому соответствующим руководящим работником Университета направлению деятельности Университета.

9.5. Премияльные выплаты иным работникам руководящего состава производятся в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета.

10. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

10.1. К научно-педагогическим работникам относятся следующие категории персонала: научные работники, в том числе научные сотрудники, профессорско-преподавательский состав.

10.2. К научным работникам относятся работники, профессионально занимающиеся научными исследованиями и разработками и непосредственно осуществляющие создание новых знаний, продуктов, процессов, методов и систем, а также управление указанными видами деятельности. В категорию

научных работников включается также административно-управленческий персонал, осуществляющий непосредственное руководство исследовательским процессом (в том числе руководители (заместители руководителей) научных подразделений, выполняющие научные исследования и разработки).

10.3. К научным сотрудникам относятся главные научные сотрудники, ведущие научные сотрудники, старшие научные сотрудники, научные сотрудники, младшие научные сотрудники.

10.4. К профессорско-преподавательскому составу относятся ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан.

10.5. Установление размера должностных окладов научно-педагогических работников и установление им выплат стимулирующего характера осуществляется с учетом соотношений уровней оплаты труда, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и соотношений средств, направляемых на установление должностных окладов, установленных отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации.

10.6. Должностной оклад выплачивается работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение работы исходя из 36-часовой рабочей недели, при этом объем учебной нагрузки не может превышать 900 часов в учебном году. Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемые в учебную нагрузку, определяются приказом ректора Университета.

10.7. Определение по должностям профессорско-преподавательского состава соотношения учебной нагрузки и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета.

10.8. В соответствии с действующим законодательством в Университете в должностной оклад профессорско-преподавательского состава включены доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук.

10.9. Работники из числа профессорско-преподавательского состава могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством. В этом случае педагогическая работа оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленном локальным нормативным актом Университета в зависимости от

реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

11. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

11.1. Установление размера должностных окладов педагогических работников, занятых в сфере среднего профессионального образования, и установление им выплат стимулирующего характера осуществляется с учетом соотношений уровней оплаты труда, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

11.2. Исчисление педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема учебной работы осуществляется исходя из норм часов учебной работы, установленной законодательством. Для исчисления заработной платы педагогических работников используется унифицированная форма «тарификационный список».

11.3. Размер ставки заработной платы преподавателей устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н.

11.4. Размер ставки заработной платы преподавателей является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год.

Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы является нормируемой частью педагогической работы преподавателей, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им образовательной организацией годовой объем учебной нагрузки.

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

Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки

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

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа и умножением на повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Размеры повышающих коэффициентов (Пк) для преподавателей:

- без категории Пк = 1;
- II категории Пк = 1,05;
- I категории Пк = 1,1;
- высшей категории Пк = 1,15.

Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям согласно п. 4.1.3 могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ.

К такой дополнительной работе относится, в том числе, работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, не входящая в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками.

11.5. В случае финансирования деятельности Университета в сфере среднего профессионального образования из средств регионального и (или) местного бюджета педагогическим работникам указанных сфер деятельности устанавливается иная система оплаты труда локальным нормативным актом, утверждаемым приказом ректора, с учетом требований регионального и местного законодательства.

12. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

12.1. Установление размера должностных окладов медицинских работников и установление им выплат стимулирующего характера осуществляется с учетом соотношений уровней оплаты труда, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

12.2. В случае финансирования деятельности Университета в сфере здравоохранения из средств бюджетов и (или) фондов медицинским работникам устанавливается иная система оплаты труда локальным нормативным актом, утверждаемым приказом ректора, с учетом требований законодательства.

13. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

13.1. К работникам культуры относятся работники подразделений в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 № 251н (зарегистрирован Минюстом России 24.05.2011 № 20835).

13.2. Установление размера должностных окладов работников культуры и установление им выплат стимулирующего характера осуществляется с учетом соотношений уровней оплаты труда, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

13.3. Формирование штатной численности работников культуры в Университете осуществляется с учетом типовых отраслевых норм труда, утвержденных приказами Минкультуры России.

14. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

14.1. Источником почасового фонда являются средства федерального бюджета и средства, полученные Университетом от приносящей доход деятельности.

14.2. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора и в пределах фонда оплаты труда.

14.3. Почасовая оплата труда в Университете может применяться в отношении работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, при оплате работ и видов деятельности, перечень которых устанавливается приказом ректора.

14.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора на учебный год.

14.5. При оплате труда работников, ведущих учебные занятия с обучающимися (слушателями), получающими в Университете дополнительное образование и (или) дополнительные услуги, за работы со слушателями по программам повышения квалификации, профессиональной подготовки, подготовительных и иных курсов и программ, работы с иностранными гражданами, финансируемые за счет внебюджетных источников, иной размер почасовой ставки может устанавливаться (не ниже утвержденных) на основании приказа и калькуляции стоимости реализации указанных программ (услуг).

Приказом ректора может быть установлен повышенный размер почасовой ставки для оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава, ведущих учебные занятия со студентами на иностранном языке на направлениях и специальностях подготовки, реализуемых в Университете, за исключением направлений и специальностей, связанных с обязательным изучением иностранного языка (языков) и включенных в основные образовательные программы бакалавриата, специалитета и магистратуры, реализуемые Университетом.

15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

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

16. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ

16.1. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения работников, администрации или профсоюзной организации Университета.

16.2. Настоящее Положение может изменяться, дополняться, приниматься в новой редакции, отменяться, в том числе в связи с принятием нового Положения об оплате труда, решением Ученого совета Университета, принимаемого на основании представления Комиссии по оплате труда, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников РГППУ.

Комиссия по оплате труда формируется приказом ректора. В Комиссию по оплате труда в обязательном порядке включается(ются) представитель(и) работников, выдвигаемый(ые) Конференцией работников и обучающихся Университета или уполномоченным представительным органом работников, сформированным в соответствии с нормами действующего трудового законодательства РФ.

Предложения, связанные с совершенствованием системы оплаты труда в Университете, могут подавать любые заинтересованные лица. Такие предложения подлежат рассмотрению на заседаниях Комиссии по оплате труда.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего
образования «Российский государственный
профессионально-педагогический университет»

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

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Размер оклада, ставки зарплаты, руб.
Приказ Минздравсоцразвития России «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» от 5 мая 2008 г. N 217н	
Должности профессорско-преподавательского состава	
Ассистент	24 752
Ассистент К.Н.	27 872
Старший преподаватель	27 300
Старший преподаватель К.Н.	30 420
Доцент	30 576
Доцент К.Н.	33 696
Доцент Д.Н.	37 856
Профессор	34 736
Профессор К.Н.	37 856
Профессор Д.Н.	42 016
Заведующий кафедрой	39 312
Заведующий кафедрой К.Н.	42 432
Заведующий кафедрой Д.Н.	46 592
Декан	46 592
Декан К.Н.	46 592
Декан Д.Н.	46 592
Должности работников административно-хозяйственного и учебно- вспомогательного персонала	
1 квалификационный уровень	15 184
2 квалификационный уровень	16 328
3 квалификационный уровень	17 888
Должности руководителей структурных подразделений	

1 квалификационный уровень	24 752
2 квалификационный уровень	27 300
3 квалификационный уровень	30 576
4 квалификационный уровень	34 736
5 квалификационный уровень	36 400
6 квалификационный уровень	46 592
Приказ Минздравсоцразвития России «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК» от 3 июля 2008 г. N 305н	
Должности научно-технических работников второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 520
2 квалификационный уровень	14 040
3 квалификационный уровень	14 560
4 квалификационный уровень	15 496
Должности научно-технических работников третьего уровня	
2 квалификационный уровень	17 680
Должности научных работников	
Младший научный сотрудник, Научный сотрудник	21 227
К.Н. Младший научный сотрудник, Научный сотрудник,	25 283
Старший научный сотрудник	22 984
Старший научный сотрудник, К.Н.	27 040
Старший научный сотрудник, Д.Н.	32 448
Ведущий научный сотрудник	24 877
Ведущий научный сотрудник, К.Н.	28 933
Ведущий научный сотрудник, Д.Н.	34 341
Главный научный сотрудник	26 770
Главный научный сотрудник, К.Н.	30 826
Главный научный сотрудник, Д.Н.	36 234
Должности руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	37 128
2 квалификационный уровень	42 588
3 квалификационный уровень	48 048
4 квалификационный уровень	53 508
5 квалификационный уровень	58 968
Приказ Минздравсоцразвития России «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ» от 5 мая 2008 г. N 216н	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	13 520

Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	13 936
2 квалификационный уровень	14 456
Должности педагогических работников	
1 квалификационный уровень	17 368
2 квалификационный уровень	17 784
3 квалификационный уровень	18 616
4 квалификационный уровень	20 280
Должности руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	22 256
2 квалификационный уровень	24 232
3 квалификационный уровень	26 208
Приказ Минздравсоцразвития России «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ» от 29 мая 2008 г. № 247Н	
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	13 520
2 квалификационный уровень	13 936
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	14 352
2 квалификационный уровень	15 704
3 квалификационный уровень	16 952
4 квалификационный уровень	17 784
5 квалификационный уровень	18 928
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	20 384
2 квалификационный уровень	22 048
3 квалификационный уровень	23 296
4 квалификационный уровень	24 856
5 квалификационный уровень	26 832
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	28 912
2 квалификационный уровень	30 264
3 квалификационный уровень	32 032
Приказ Минздравсоцразвития России «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ПЕЧАТНЫХ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ» от 18 июля 2008 г. N 342н	
Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня	
1 квалификационный уровень	18 252

Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	
1 квалификационный уровень	21 632
2 квалификационный уровень	22 849
3 квалификационный уровень	21 201
4 квалификационный уровень	25 688
Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня	
2 квалификационный уровень	28 257
3 квалификационный уровень	29 068
Приказ Минздравсоцразвития России «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ» от 31 августа 2007 г. N 570	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	
1 квалификационный уровень	14 872
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
1 квалификационный уровень	17 056
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	
1 квалификационный уровень	19 344
Приказ Минздравсоцразвития России «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ» от 6 августа 2007 г. N 526	
Средний медицинский и фармацевтический персонал	
1 квалификационный уровень	13 728
2 квалификационный уровень	14 872
3 квалификационный уровень	16 016
4 квалификационный уровень	17 160
5 квалификационный уровень	18 304
Врачи и провизоры	
2 квалификационный уровень	27 664
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием	
1 квалификационный уровень	36 400
Приказ Минздравсоцразвития России «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ» от 14 марта 2008 г. N 121н	

Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	
1 квалификационный уровень	18 329
Приказ Минздравсоцразвития России «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ» от 29 мая 2008 г. № 248Н	
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	13 520
2 квалификационный уровень	14 040
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	14 560
2 квалификационный уровень	15 600
Приказ Минздравсоцразвития России «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА» от 27 февраля 2012 г. N 165н	
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	
2 квалификационный уровень	17 527
3 квалификационный уровень	19 474

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ

(наименование структурного подразделения)

в период с _____ по _____¹

№ п/п	Исполнитель (ФИО, должность)	Перечень работ	Объем работы (план)	Выполненные показатели (факт)
1				
2				

Перечень работ составлен: «__» __ 202__ г. Наименование должности _____ Подпись _____ Расшифровка подписи _____

С _____ перечнем работ «__» __ 202__ г. Наименование должности _____ Подпись _____ Расшифровка подписи _____

ознакомлены:

Наименование должности _____ Подпись _____ Расшифровка подписи _____

Наименование должности _____ Подпись _____ Расшифровка подписи _____

¹ Объем работ рассчитан на 8 часовой рабочий день (40 ч. в неделю), без учета нерабочих праздничных и выходных дней

ПЛАН РАБОТ

работника _____

(наименование структурного подразделения)

(фамилия, имя, отчество)

в период с _____ по _____²

№ п/п	Перечень работ	Объем работы (план)	Выполненные показатели (факт)
1			
2			

Перечень работ составлен: «__» __ 202__ г.

Наименование должности

Подпись

Расшифровка подписи

С _____ перечнем работ «__» __ 202__ г.

Наименование должности

Подпись

Расшифровка подписи

ознакомлен:

² Объем работ рассчитан на 8 часовой рабочий день (40 ч. в неделю), без учета нерабочих праздничных и выходных дней