

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

«Государственный университет по землеустройству»

Уникальный программный ключ:

81e467241540a7c46993825fd4bfa9a28f49d



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ПО ЗЕМЛЕУСТРОЙСТВУ

ПРИКАЗ

01.12.2025

№ 02-06/330

О введении в действие Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», приказом Минсельхоза России от 19.06.2019 № 341 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Минсельхозу России», Уставом ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству», на основании решения Ученого совета от 26.11.2025 (протокол № 4),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» согласно приложению.
2. Ввести в действие утверждённое Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» с 01.01.2026.
3. Признать утратившими силу с 01.01.2026:
 - приказ от 11.10.2023 № 02-06/179 «О введении в действие Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству»;
 - приказ от 15.12.2023 № 02-06/218 «О введении в действие изменений в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству»;
 - приказ от 27.04.2024 № 02-06/74 «О введении в действие изменений №2 в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству»;
 - приказ от 25.09.2024 № 02-06/156 «О введении в действие изменений №3 в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству»;

- приказ от 06.11.2024 № 02-06/176 «О введении в действие изменений №4 в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству»;

- приказ от 27.11.2024 № 02-06/195 «О введении в действие изменений №5 в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству»;

- приказ от 27.12.2024 № 02-06/215 «О введении в действие изменений №6 в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству»;

- приказ от 01.10.2025 № 02-06/268 «О введении в действие изменений №8 в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству».

4. Начальнику отдела по заработной плате внести изменения в штатное расписание ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» с 01.01.2026 с учетом приложения к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» в пределах установленного фонда оплаты труда.

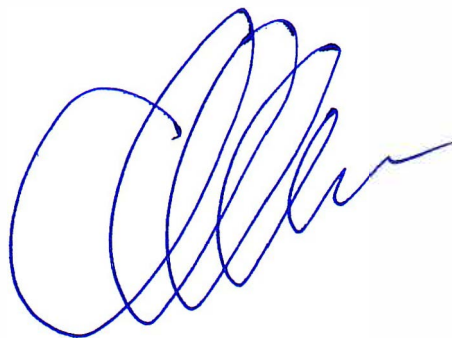
5. Директору по информационным технологиям организовать мероприятия по размещению Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству», утверждённого настоящим приказом, на официальном сайте ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Руководителям структурных подразделений в срок 01.01.2026 ознакомить подчиненных работников с настоящим приказом под подпись и направить листы ознакомления в Отдел персонала.

7. Начальнику Отдела персонала в порядке, установленном действующим законодательством, организовать подписание с работниками ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» дополнительных соглашений к трудовым договорам.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Врио ректора



А.С. Линников

**Положение об оплате труда работников
ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» (далее – Положение, Университет соответственно) разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»»;
- Приказ Минсельхоза России от 19.06.2019 № 341 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений, подведомственных Минсельхозу России»;
- Приказ Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 05.04.2017 № 164 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»»;

- Устав университета;
- Коллективный договор.

1.2. Положение обсуждается и одобряется Ученым советом Университета, согласовывается с профсоюзной организацией работников, утверждается и вводится в действие приказом ректора. Изменения и дополнения в Положение вносятся в аналогичном порядке.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств субсидий из федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок его распределения, структуру заработной платы, условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням (далее - КУ), повышающих коэффициентов (ПК) и персональных повышающих коэффициентов (ППК), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Настоящее Положение вступает в силу с даты, указанной в приказе ректора Университета и действует до момента принятия следующего Положения.

1.5. Управление фондом оплаты труда (далее - ФОТ), сформированного за счет всех источников финансового обеспечения на календарный год, осуществляет ректор. Планирование, распределение, оперативный учет и контроль поступления и расходования средств с учетом всех источников осуществляют финансово-экономическое управление и главный бухгалтер.

1.6. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

- *профессиональная квалификационная группа (ПКГ)* – группа профессий рабочих и должностей служащих, объединенные по сферам деятельности и с учетом уровня квалификации таких работников;

- *квалификационный уровень (КУ)* – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий), характеризующаяся совокупностью требований к компетенциям, характеру умений и знаний, предъявляемых к работнику и дифференцируемых по параметрам сложности деятельности, а также ответственности и широты полномочий, требующихся в ней;

- *профессиональный стандарт* – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

- *штатное расписание* – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется структура, штатный состав и численность работников университета, в том числе перечень наименований должностей (профессий), с указанием квалификаций и должностных окладов, а также возможных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- *базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы* – минимальный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы работника университета, осуществляющего профессиональную деятельность по должности (профессии), относящейся к определенной профессионально-квалификационной группе без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- *оклад (должностной оклад)* – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- *гарантированная часть оплаты труда* – совокупность должностного оклада и выплат, включенных в трудовой договор с работником;

- *заработная плата работника* – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- *повышающий коэффициент* – числовой множитель, увеличивающий значение минимального должностного оклада (ставки) работника;

- *персональный повышающий коэффициент* – стимулирующая выплата, выраженная в абсолютном числовом значении, увеличивающая значение минимального должностного оклада (ставки) конкретного работника;

- *эффективный контракт* – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг за фактически отработанное время;

- *выплаты компенсационного характера* – денежные выплаты, связанные с исполнением работниками трудовых (должностных) обязанностей занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты, предусмотренные законодательством;

- *выплаты стимулирующего характера* – выплаты, направленные на мотивацию работников университета к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

2. Порядок и условия оплаты труда работников университета

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

- субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- целевых субсидий;
- средств от приносящей доход деятельности;
- от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов;
- оказания платных образовательных и иных услуг;
- безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц;
- международных организаций и правительств иностранных государств;
- добровольных пожертвований;
- доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду);
- иных средств от иной приносящей доход деятельности и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом университета.

2.2. Системы оплаты труда работников Университета включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как

стимулирующие обязательные выплаты);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного органа университета;
- настоящего Положения.

2.4. В университете применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности, условия эффективного контракта), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.6. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.7. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из федерального бюджета и собственных средств Университета. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, премий, а также единовременных поощрительных выплат максимальными размерами не ограничиваются.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором.

2.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.9. В пределах имеющихся средств на оплату труда работников ректор университета самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры и виды доплат, надбавок, единовременных поощрительных выплат всех категорий работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.10. Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда университета определена в объеме не более 40 процентов.

2.11. Заработная плата работников Университета состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, и ее выплата производится в пределах фонда оплаты труда Университета.

2.12. Работникам Университета может быть установлен персональный повышающий коэффициент (ППК) к должностному окладу. Решение об установлении конкретного ППК к должностному окладу (ставке заработной платы), его размерах и периоде действия принимается на заседании Комиссии по оценке результативности профессиональной деятельности работников университета (далее – Комиссия) персонально в отношении конкретного работника Университета и утверждается приказом. Основанием для рассмотрения Комиссией вопроса об установлении ППК конкретному работнику является докладная записка руководителя соответствующего структурного подразделения Университета, согласованная с курирующим проректором (при его наличии), курирующего проректора – в отношении подчиненных руководителей структурных подразделений и работников структурных подразделений, находящихся в непосредственном подчинении проректора, первого проректора – в отношении проректоров и руководителя аппарата, проректора по экономике и финансам – в отношении первого проректора с

мотивированным обоснованием установления ППК к должностному окладу конкретного работника и с предложением о размере ППК к окладу. Все докладные записки должны быть предварительно согласованы с проректором по экономике и финансам.

2.13. ППК к должностному окладу устанавливается на определенный период времени (на 1, 2, 3, 6 или 9 месяцев) с учетом обеспечения его финансовыми средствами Университета.

2.14. Основанием для подготовки и издания приказа ректора Университета об установлении ППК к должностному окладу работника является протокол Комиссии.

2.15. ППК устанавливается в отношении конкретного работника университета с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности.

2.16. Применение ППК к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера работнику университета.

3. Порядок выплат компенсационного характера

3.1. Виды, размеры и основания осуществления компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» и локальными нормативными актами университета с учетом мнения профсоюзного органа.

3.2. Компенсационные выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, так и в абсолютных размерах.

3.3. К компенсационным выплатам относятся выплаты к должностным окладам в связи с дополнительными трудовыми затратами работника, связанными с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда.

3.4. К компенсационным выплатам относятся:

3.4.1. *Выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания.* Выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания устанавливаются при выполнении работниками наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по одинаковой профессии (должности).

Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы в размере не более трех окладов по замещаемой должности.

Выплаты за увеличение объема работ или расширение зоны обслуживания могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм труда в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы.

Указанные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты за увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания устанавливаются при выполнении работниками наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности).

3.4.2. *Выплата за совмещение профессий (должностей).* Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются при выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Дополнительная оплачиваемая работа по совмещаемой (вакантной) должности выполняется работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, в основное рабочее время.

Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы в размере оклада по совмещаемой профессии (должности), исчисленного пропорционально замещаемой ставки, не более 50 % оклада.

Выплаты за совмещение профессий (должностей) могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы.

Указанные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

3.4.3. Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Выплаты устанавливаются за выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (в случае болезни, отпуска, длительной командировки и по другим причинам), когда это вызвано производственной необходимостью.

Размер выплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы в размере, составляющем сумму 50% оклада, установленного по должности, по которой возложено исполнение обязанностей на период временного отсутствия работника, и 50% ППК по указанной должности (при наличии), пропорционально отработанному времени.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом ректора с указанием причины отсутствия и сроков исполнения обязанностей.

3.4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанные выплаты не производятся.

3.4.5. Выплата за работу в ночное время. Выплаты за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут.

Размер выплаты составляет 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.4.6. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной заработной платы с учетом компенсационных надбавок и доплат в

соответствии со штатным расписанием, если работы в выходной или нерабочий праздничный день производились в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной заработной платы с учетом компенсационных надбавок и доплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета должностного оклада с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарный должностной оклад.

3.4.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачиваются ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу, установленной абзацем 2 настоящего подпункта, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации к заработной плате работников Учреждения применяются:

районные коэффициенты;

коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;

коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере; оплата труда на работах в таких местностях производится в порядке и размерах, не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.5. Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим Положением, но не ниже размеров,

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Работникам, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и с учетом мнения представительного органа работников, учитывает уровень достижения критериев эффективности труда работников университета.

4.2. Виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам университета с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Методы оценки и установления качественных показателей деятельности работников, размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и круг работников, на которых распространяется тот или иной вид стимулирования, устанавливаются распорядительными документами университета, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного органа университета.

4.4. Средства, направляемые на выплаты стимулирующего характера, формируются за счет средств субсидий из федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Помимо указанных средств для начисления стимулирующих выплат может использоваться экономия фонда оплаты труда университета.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре или в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты в соответствии с абзацами 2,3 и 5 п.4.2 настоящего Положения могут быть установлены в связи со следующим:

- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, инновационных и авторских программ в образовании;
- за внедрение и использование новых технических средств в учебном процессе;
- за подготовку призеров олимпиад в конкурсах;
- за высокое качество преподавания предмета на основе рейтинговой оценки службы качества университета;
- за особые заслуги работника и подразделения в достижении высоких результатов деятельности, повышении авторитета и имиджа Университета;
- за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг, монографий и учебников по своему направлению деятельности;
- за сложность и напряженность работ;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората;

- за особые достижения в труде и заслуги перед Университетом;
- за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;
- за значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания;
- за активное участие в практической подготовке студентов, руководстве научно-исследовательской деятельностью студентов;
- за проведенные научные исследования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов;
- за разработку и внедрение в учебный процесс учебных планов и программ, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, техники и технологии, плодотворную работу в учебно-методических советах;
- за высокую эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров, своевременную защиту докторских и кандидатских диссертаций;
- за развитие международного сотрудничества;
- за результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;
- за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;
- за привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности Университета (поощрение предпринимательской инициативы);
- за досрочное выполнение объемов текущего и капитального ремонта объектов, установок и оборудования Университета силами своих работников;
- за увеличение интенсивности работы, связанной с обслуживанием студентов, обучающихся на платной основе;
- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг или иных видов внебюджетной деятельности;
- за работы, требующие единовременного материального стимулирования (поощрения) работников;
- за кураторство группой обучающихся;
- за особые заслуги преподавателя и достижения высоких результатов деятельности, повышение имиджа Колледжа и Университета;
- за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень образования, обеспечивающий активизацию научно-познавательной деятельности обучающихся;
- за значительные успехи в единении обучения и воспитания;
- за активное участие в программе «Урок в музее»;
- за активное участие во Всероссийских и международных конкурсах, за подготовку обучающихся победителей и призеров конкурсов;
- за развитие международного сотрудничества.

Работникам университета в зависимости от наличия финансовых возможностей может устанавливаться премия (квартальная, полугодовая, по итогам года), а также в виде единовременной выплаты за перечисленные выше достижения.

4.5. Для профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений, профессиональной квалификационной группы должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (далее – работники), для которых соответствующая должность является основным местом работы, в зависимости от наличия внебюджетных средств устанавливаются приказом ректора следующие выплаты, в зависимости от размера ставки работника:

- за непрерывный стаж работы в университете:
 - а) от 3 до 10 лет – 1250 рублей 00 копеек в месяц;
 - б) от 10 до 15 лет – 2500 рублей 00 копеек в месяц;

в) от 15 до 20 лет – 3750 рублей 00 копеек в месяц;

г) свыше 20 лет – 5000 рублей 00 копеек в месяц.

Под непрерывным стажем работы в университете для целей настоящего Положения понимается перерыв в трудовых отношениях между работником и ФГБОУ ВО ГУЗ не более одного месяца.

Мероприятия по подготовке приказа об установлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, возлагаются на руководителя кадрового подразделения.

4.6. Обязательные выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук, надбавка за занимаемую должность доцента и за занимаемую должность профессора, академика включены в должностной оклад соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

4.7. Стимулирующие выплаты могут носить временный или постоянный характер.

4.8. Количество видов стимулирующих выплат каждому работнику не ограничивается. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться одновременно по различным показателям. Назначение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа ректора. Выплаты стимулирующего характера назначаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников. Размеры выплат стимулирующего характера утверждаются приказом ректора Университета.

4.9. Руководителям структурных подразделений стимулирующие выплаты могут устанавливаться за выполнение показателей эффективности при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно им подчиненных.

4.10. Оценка соответствия работника критериям эффективности производится непосредственным руководителем.

4.11. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем (0,1, 0,25; 0,5 или 0,75 ставки), стимулирующие выплаты устанавливаются в размере, пропорциональном отработанному времени.

4.12. Размер стимулирующей выплаты, пересматривается при переводе работника на иную должность (работу) и/или в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

4.13. Назначение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа ректора.

4.14. Стимулирующие выплаты по решению ректора могут не выплачиваться работнику, либо их размер может быть уменьшен в следующих случаях:

- применения к нему дисциплинарного взыскания (замечание или выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- неквалифицированной подготовки документов;
- некачественного, несвоевременного выполнения планов работ, распоряжений и иных поручений руководства;
- нарушения сроков представления установленной отчетности, представления недостоверной информации;
- нарушение трудовой дисциплины;
- нанесение университету материального ущерба и др.

Снижение размера стимулирующих выплат работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника стимулирующих выплат, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения стимулирующих

выплат не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

5. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда ректора определяются трудовым договором, заключаемым с Министерством сельского хозяйства Российской Федерации.

5.2. Размер оклада ректора определяется Министерством сельского хозяйства Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости университета, и отражается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10–30 % ниже оклада ректора приказом по университету.

Решение об установлении размеров должностных окладов принимается ректором персонально в отношении каждого проректора, главного бухгалтера исходя из объемов выполняемых функций и наличия финансовых средств.

5.4. Ректору и проректорам университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору осуществляются по решению Министерства сельского хозяйства Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

5.6. Премии по итогам работы осуществляются ректору по решению Министерства сельского хозяйства Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности университета и ректора.

5.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы проректорам и главному бухгалтеру осуществляются по решению ректора.

5.8. Выплаты компенсационного характера ректору университета, проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации, в зависимости от условий труда.

5.9. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 8, в соответствии с Приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 5 апреля 2017 г. №164.

5.11. Размер и условия премирования проректоров и главного бухгалтера определяется приказом ректора Университета на очередной финансовый год. Премирование осуществляется по итогам их работы за квартал при выполнении показателей, указанных в трудовых договорах проректоров, главного бухгалтера на основании приказа ректора.

6. Порядок формирования штатного расписания Университета

6.1. Университет самостоятельно формирует свою структуру и штатное расписание, если иное не установлено федеральными законами. Структура и штатное расписание Университета, как правило, ежегодно утверждается приказом ректора.

6.2. Руководителем структурного подразделения, инициировавшим данные изменения структуры, формируется комплект документов:

- обоснование цели создания;
- планируемые функции;
- сравнение предлагаемого функционала подразделения с существующими в структуре подразделениями (исключение дублирования);
- показатели эффективности и результативности нового подразделения, на достижение которых нацелено создание нового подразделения;
- приводятся планы, проекты развития, в рамках которых создается подразделение, показатели, которые должны быть достигнуты и сроки их достижения;
- проект положения о новом (реорганизуемом) подразделении;
- описание структуры нового (реорганизуемого) подразделения, указание места подразделения в организационной структуре университета, указание вышестоящего подразделения или руководителя;
- источники финансирования;
- сведения о кадровом обеспечении и кадровом движении персонала, результат изменения штатной и текущей численности работников нового (реорганизуемого) подразделения.

6.3. Создание, ликвидация, реорганизация и переименование структурных подразделений осуществляются на основании приказа ректора в порядке, установленном Уставом университета.

6.4. В пределах установленного фонда оплаты труда ежегодно формируется штатное расписание, включающее все должности (профессии) работников по всем структурным подразделениям университета. Штатное расписание утверждается ректором на год (с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года) в пределах средств субсидии из федерального бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.5. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой университета в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов и т.п.

6.6. В штатном расписании университета указываются должности (профессии) работников, численность, оклады (должностные оклады) с учетом ПКГ и ПКУ и затрат на финансирование.

6.7. В штатном расписании университета предусматриваются должности научно-педагогических (профессорско-преподавательский состав и научные работники), педагогических, административно-управленческих, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных, обслуживающих и иных работников (Приложение к настоящему Положению).

6.8. Проект штатного расписания формируется не позднее, чем за два месяца до окончания учебного года.

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

6.10. Изменения в штатное расписание университета вносятся приказом ректора на основании объективной необходимости.

6.11. Для внесения изменений в штатное расписание в части должностей руководитель структурного подразделения оформляет докладную записку на имя ректора с обоснованием предлагаемых изменений, включая финансово-экономическое обоснование, и кратким описанием функционала, которая согласовывается проректором по направлению деятельности, проректором по экономике и финансам, отделом по заработной плате и директором по кадрам.

7. Порядок оплаты труда педагогических и научно-педагогических работников (ПНПР)

7.1. Для реализации образовательных программ среднего профессионального образования в университете предусматриваются должности педагогических работников. Для реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ в университете предусматриваются должности педагогических работников и научных работников, которые относятся к научно-педагогическим работникам, при этом должности педагогических работников относятся к профессорско-преподавательскому составу. К профессорско-преподавательскому составу (ППС) относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента, директора института (участвующие в образовательной деятельности).

7.2. Должностной оклад выплачивается работникам из числа ПНПР за выполнение работы исходя из 36-ти часовой рабочей недели.

7.3. Заработная плата ПНПР состоит из трех частей – должностного оклада (гарантированной выплаты), выплат компенсационного и выплат стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения, а также с учетом выполнения показателей (критериев) эффективного контракта, предусмотренных Положением об оценке эффективности деятельности работников Университета, из числа профессорско-преподавательского состава при реализации условий эффективного контракта (для ППС). Размеры должностных окладов приведены в Приложении к настоящему Положению, при этом минимальный оклад по первому квалификационному уровню не может быть ниже минимального размера труда, установленного действующим законодательством.

В соответствии с действующим законодательством в университете доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук, ученые звания и ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией включены в должностной оклад.

7.4. Помимо должностного оклада, работникам из числа ПНПР приказами по Университету устанавливаются стимулирующие надбавки, предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в области трудового права и настоящим Положением, а также Положением об оценке эффективности деятельности работников Университета, из числа профессорско-преподавательского состава при реализации условий эффективного контракта (для ППС).

7.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ректором Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается Учебно-методической службой на учебный год. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством, и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

7.6. В зависимости от наличия внебюджетных средств приказом ректора могут устанавливаться доплаты за награды и почетные звания.

7.7. С учетом условий труда ПНПР устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

8. Порядок и условия оплаты труда административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

8.1. Трудовые отношения между административно-хозяйственным, административно-управленческим, учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом и администрацией университета регулируются трудовым договором,

заключенным в соответствии с трудовым законодательством РФ и другими нормативно-правовыми актами, которые содержат нормы трудового права.

К административно-управленческому персоналу (АУП) относятся должности руководителей, к административно-хозяйственному (АХП) – должности специалистов и служащих.

К учебно-вспомогательному персоналу (УВП) относятся должности специалистов и служащих, непосредственно связанных с оказанием образовательных услуг.

К обслуживающему персоналу (ОП) относятся профессии рабочих, которые не принимают непосредственного участия в оказании образовательных услуг и выполнении научных работ.

8.2. Оклады административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и административно-хозяйственного персонала устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217н), работников образования (приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н), работников сферы научных исследований и разработок (приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н), общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н), а также другими ПКГ должностей, утвержденными Минздравсоцразвития РФ, и квалификационными уровнями.

Оклады обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий рабочих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 248н), а также другими ПКГ должностей, утвержденными приказами Минздравсоцразвития РФ и квалификационными уровнями.

8.3. Оклад (ставка) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и утвержденной должностной инструкцией. Размеры окладов по занимаемым должностям приведены в Приложении к настоящему Положению.

9. Выплата денежного довольствия офицерам-преподавателям Военного учебного центра Университета

9.1. Обеспечение денежным довольствием военнослужащих осуществляется в соответствии с Приказом Министра обороны РФ от 06.12.2019 № 727 «Об определении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и предоставления им и членам их семей отдельных выплат».

9.2. Преподавателям Военного учебного центра Университета денежное довольствие выплачивается на основании Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ, нормативных актов Правительства Российской Федерации и совместных нормативных актов Министерства сельского хозяйства Российской Федерации и Министерства обороны Российской Федерации в размерах, устанавливаемых Министерством обороны Российской Федерации.

9.3. Средства на выплату денежного довольствия выделяются Университету в составе субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг.

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

9.5. Преподавателям Военного учебного центра могут устанавливаться разовые стимулирующие надбавки и доплаты за счет фонда оплаты труда.

10. Совместительство

10.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

10.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

10.3. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

10.4. Общий объем работы сотрудника Университета с учетом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

10.5. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

11. Материальная помощь и иные выплаты.

11.1. В целях социальной защиты работников, отработавших непрерывно в университете не менее одного года, им может оказываться материальная помощь за счет собственных средств Университета. Выплата материальной помощи устанавливается только по основной должности работника Университета.

В Университете могут выплачиваться следующие виды материальной помощи:

- при рождении ребенка (усыновлении) выплачивается одному из родителей. В сумму материальной помощи не включается единовременное пособие, выплачиваемое при рождении (усыновлении) ребенка за счет средств государственного социального страхования;

- в случае смерти близких родственников (отец/мать, муж/жена, дети);

- в случае смерти работника (выплачивается родственнику работника);

- при наступлении тяжелого заболевания работника (близкого родственника работника - отец/мать, муж/жена, дети) (часть расходов на стационарное лечение не менее одного месяца, хирургическую операцию);

- часть расходов при хищении и (или) ином (пожар, затопление и пр.) повреждении или уничтожении имущества работника (факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами);

- часть расходов на дорогостоящее лечение и приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов (факт необходимости проведения дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов должен подтверждаться соответствующими документами);

- материальная помощь на отдельные социальные нужды;

- оплата части расходов на приобретение путёвок на санаторно-курортное лечение работникам ФГБОУ ВО ГУЗ;

- оплата части расходов на приобретение работниками ФГБОУ ВО ГУЗ путёвок в оздоровительные лагеря для своих детей, не достигших возраста 14 лет;

- в связи с бракосочетанием работника ФГБОУ ВО ГУЗ.

11.2. Материальная помощь назначается приказом ректора по решению комиссии по оказанию материальной помощи на основании личного заявления работника (родственника

работника) с приложенными к нему документами, подтверждающими обстоятельства, указанные в пункте 11.1 настоящего Положения. Заявление на выплату материальной помощи должно быть подано в течение 3 месяцев после наступления соответствующих событий, указанных в абзацах 3-5, 7, 12 пункта 11.1 настоящего Положения.

11.3. Выплата материальной помощи осуществляется посредством перечисления денежных средств на лицевые счета банковских карт.

11.4. В целях поощрения работников в связи с юбилеем 50-ти лет, далее каждые 10 лет, а также по достижению пенсионного возраста, по решению ректора может быть установлена единовременная разовая выплата за счет внебюджетных средств в размере трёх минимальных размеров оплаты труда, установленных на дату достижения работником соответствующего возраста.

11.5. Размеры поощрительных выплат устанавливаются в соответствии с приказом ректора Университета.

11.6. Для работников Университета, для которых соответствующая должность является основным местом работы, работающих в Университете в качестве постоянных работников, в зависимости от наличия внебюджетных средств могут устанавливаться срочно (на определенный период времени) приказом ректора следующие выплаты, вне зависимости от размера ставки работника:

- за звание Почетного работника профессиональной сферы (ведомственная награда) – 2000 рублей 00 копеек в месяц;
- награжденным Почетным знаком ГУЗ «За вклад в землеустройство» либо «За заслуги перед университетом» – 1000 рублей 00 копеек в месяц;
- удостоенных звания «Почетный профессор ГУЗ» – 5000 рублей 00 копеек в месяц;
- за присвоение звания «Лауреат Государственной премии РФ» или «Лауреат премии Правительства РФ» – 5000 рублей 00 копеек в месяц;
- награжденным одной и более государственной наградой в период работы в университете – 5000 рублей 00 копеек в месяц;
- за звание Заслуженного работника (деятеля) в профессиональной деятельности – 5000 рублей 00 копеек в месяц;
- награжденным одной и более государственной наградой или ведомственной наградой иностранных государств в период работы в университете – 5000 рублей 00 копеек в месяц.

Выплаты работникам, удостоенным государственных и ведомственных наград, почетных званий, устанавливаются приказом ректора со дня подачи заявления работником.

11.7. Для работников из числа профессорско-преподавательского состава, имеющих общий стаж работы в ФГБОУ ВО ГУЗ не менее трёх лет, в отношении которых в указанный период работы в ФГБОУ ВО ГУЗ, но не ранее 01 января 2026 года, принято решение о присуждении ученой степени кандидата наук, осуществляющих трудовую деятельность по основному месту работы в ФГБОУ ВО ГУЗ, в зависимости от наличия внебюджетных средств однократно может устанавливаться выплата в размере 150 000 рублей пропорционально размеру ставки работника и выплачивается двумя равными платежами: первый - по истечении 6 месяцев после принятия уполномоченным органом решения о присуждении ученой степени кандидата наук, второй – по истечении одного года после принятия уполномоченным органом решения о присуждении ученой степени кандидата наук.

Выплата, предусмотренная настоящим пунктом, устанавливается приказом ректора на основании письменного заявления работника, в отношении которого принято решение о присуждении ученой степени кандидата наук, с приложенными к нему документами, подтверждающими присуждение ученой степени кандидата наук

11.8. Для работников из числа профессорско-преподавательского состава, имеющих общий стаж работы в ФГБОУ ВО ГУЗ не менее пяти лет, в отношении которых в период их работы в ФГБОУ ВО ГУЗ, но не ранее 01 января 2026 года, принято решение о присуждении ученой степени доктора наук, осуществляющих трудовую деятельность по

основному месту работы в ФГБОУ ВО ГУЗ, в зависимости от наличия внебюджетных средств однократно может устанавливаться выплата в размере 300 000 рублей пропорционально размеру ставки работника и выплачивается двумя равными платежами: первый - по истечении 6 месяцев после принятия уполномоченным органом решения о присуждении ученой степени доктора наук, второй – по истечении одного года после принятия уполномоченным органом решения о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплата, предусмотренная настоящим пунктом, устанавливается приказом ректора на основании письменного заявления работника, в отношении которого принято решение о присуждении ученой степени доктора наук, с приложенными к нему документами, подтверждающими присуждение ученой степени доктора наук.».

12. Начисление и выплата заработной платы

12.1. Подразделением, ответственным за начисление и выплату заработной платы и других выплат, является бухгалтерия и казначейство. Информация о бухгалтерии размещается на сайте <http://www.guz.ru/>. Адрес электронной почты: buh_guz@mail.ru.

12.2. Заработная плата работникам Университета выплачивается в российских рублях.

12.3. Выплата заработной платы работнику производится 16 числа текущего месяца исходя из размера тарифной ставки, компенсационных и стимулирующих выплат, с учетом отработанного времени за период с 1 по 15 число оплачиваемого месяца (за первую половину месяца) и 1 числа следующего месяца за расчетным, исходя из размера тарифной ставки, компенсационных и стимулирующих выплат с учетом отработанного времени с 16 по последнее число оплачиваемого месяца (окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня перечисления заработной платы с выходным или нерабочим днем обеспечивается перечисление заработной платы накануне этого дня.

12.4. Выдача заработной платы производится путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника, по реквизитам, указанным в соответствующем заявлении работника.

12.5. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Университетом могут производиться для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.

12.6. Оплата отпусков производится не позднее, чем за три дня до его начала.

12.7. Расчетный листок за отработанный месяц выдается работнику в следующем порядке:

а) работнику лично в руки при подтверждении личности (при предъявлении документа, удостоверяющего личность; работник подтверждает получение расчетного листа росписью в реестре выданных расчетных листов) либо на адрес электронной почты на основании личного заявления;

б) доверенному лицу при наличии письменного заявления работника на получение расчетного листка доверенным лицом; в бухгалтерии доверенное лицо расписывается в реестре выданных расчетных листов.

12.8. Расчетный листок содержит сведения: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний.

12.9. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Университете.

12.10. Расчет отпускных осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

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

с материнством».

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

1. Профессиональная квалификационная группа - профессии рабочих

ПКГ	ПКУ	Должности штатного расписания	Должностной оклад, с 01.01.2026 руб.
1	1	Гардеробщик, дворник, кастелянша, лифтер, мойщик посуды, сторож, транспортный рабочий, уборщик мусоропроводов, уборщик служебных помещений, грузчик, уборщик производственных помещений, заведующий хозяйством	27 100,00
1	2	Буфетчик, водитель автомобиля, водитель автобуса, оператор видеозаписи, оператор ЭВМ, повар, публикатор, тракторист	27 150,00
1	3	Слесарь - сантехник, столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4-й разряд, электромонтажник, электрик, плотник-столяр, маляр, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	27 200,00

2. Профессиональная квалификационная группа - должности служащих

ПКГ	ПКУ	Должности штатного расписания	Должностной оклад, с 01.01.2026 руб.
2	1	Делопроизводитель, кассир, комендант, паспортист, секретарь	27 250,00
2	1	Администратор, лаборант, оператор диспетчерской службы, фотограф 2 категории, инспектор по учету и бронированию военнообязанных, калькулятор помощник директора института	27 300,00
2	2	Заведующий архивом, заведующий складом, старший лаборант, старший кассир, заместитель заведующего отделением	27 350,00

2	3	Заведующий: отделением, кабинетом, лабораторией, общежитием, подготовительными курсами, учебно - производственной практикой, отделом научной библиотеки, производством, сектором научной библиотеки, начальник хозяйственного отдела, начальник склада, художественный руководитель, шеф-повар, заведующий юридической клиникой	27 500,00
2	5	Начальник гаража, начальник мастерской	31 800,00

3. Профессиональная квалификационная группа - специалисты

ПКГ	ПКУ	Должности штатного расписания	Должностной оклад, с 01.01.2026 руб.
3	1	Библиотекарь, бухгалтер, выпускающий, диспетчер факультета, документовед, инженер, инженер по качеству, инженер - программист, контрактный управляющий, специалист по информационным ресурсам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, редактор, специалист по учебно - методической работе, специалист по учету музейных предметов, учебный мастер, экономист, юрисконсульт, психолог, специалист по кадровому делопроизводству, кадастровый инженер, графические и мультимедийные дизайнеры, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, контент-редактор, специалист по закупкам, программист, аналитик, системный администратор, специалист по технической защите информации, графический дизайнер, специалист по пожарной профилактике, специалист, специалист по безопасности, секретарь – администратор, архитектор программного обеспечения, стажер-исследователь, менеджер, менеджер проекта	27 400,00
3	2	Бухгалтер 2 категории, бухгалтер-калькуляторщик	27 450,00
3	3	Начальник штаба гражданской обороны	27 460,00
3	4	Ведущий инженер, ведущий аналитик, главный аналитик, главный эксперт, главный редактор, главный специалист, ведущий специалист, главный специалист по кадрам, помощник проректора, ведущий бухгалтер, главный экономист	27 490,00
3	5	Заместитель главного бухгалтера	52 300,00

4. Профессиональная квалификационная группа - **руководители структурных подразделений**

ПКГ	ПКУ	Должности штатного расписания	Должностной оклад, с 01.01.2026 руб.
4	1	Помощник ректора: по административной работе, по развитию университета, по университетскому комплексу, помощник ректора	27 738,00
4	2	Заместитель начальника отдела, главный научный сотрудник музея, ученый секретарь Ученого совета, заведующий производством, заместитель руководителя группы, главный хранитель	28 256,00
4	2	Начальник отдела (кроме хозяйственного), директор музейного комплекса, директор библиотечного комплекса, начальник научно - учебной базы, начальник отделения, директор предприятия питания, начальник службы, начальник бюро, руководитель группы, начальник участка электроснабжения, руководитель учебной базы, руководитель	31 454,00
4	3	Заместитель начальника управления, заместитель директора центра, главный энергетик, главный инженер, заместитель руководителя службы, руководитель проекта, заместитель директора офиса	33 454,00
4	3	Начальник управления, директор центра, советник при ректорате, советник ректора по вопросам безопасности и противодействию коррупции, руководитель службы, директор офиса, руководитель Аппарата Университета	37 172,00
4	4	Заместитель директора института, заместитель директора департамента, директор колледжа, заместитель декана факультета, заместитель директора дирекции – главный энергетик, заместитель директора по науке, заместитель директора дирекции - главный инженер	52 166,00
4	4	Директор института, директор департамента, директор дирекции - главный инженер, директор по информационным технологиям, директор по кадрам, директор по информационной политике, директор дирекции	65 192,00

(Уровень ПКГ 1)

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-педагогического состава университета

	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад уровня, с 01.01.2026 руб.
Первый квалификационный уровень		
1	ассистент	60 000,00
	преподаватель	
	младший научный сотрудник	
2	ассистент (ученая степень кандидата наук)	65 000,00
	преподаватель (ученая степень кандидата наук)	
	младший научный сотрудник (ученая степень кандидата наук)	
Второй квалификационный уровень		
1	старший преподаватель	70 000,00
	научный сотрудник	
2	старший преподаватель (ученая степень кандидата наук)	75 000,00
	научный сотрудник (ученая степень кандидата наук)	
Третий квалификационный уровень		
1	доцент	75 000,00
	старший научный сотрудник	
2	доцент (ученая степень кандидата наук)	80 000,00
	старший научный сотрудник (ученая степень кандидата наук)	
3	доцент (ученое звание «доцент»)	81 000,00
	старший научный сотрудник (ученое звание «доцент»)	
4	доцент (ученая степень кандидата наук и ученое звание "доцент" или СНС)	83 000,00
	старший научный сотрудник (ученая степень кандидата наук и ученое звание "доцент" или СНС)	
5	доцент (ученая степень доктора наук)	90 000,00
	старший научный сотрудник (ученая степень доктора наук)	
6	доцент (ученая степень доктора наук и ученое звание "доцент" или СНС)	92 000,00
	старший научный сотрудник (ученая степень доктора наук и ученое звание "доцент" или СНС)	

7	доцент (ученая степень доктора наук и ученое звание "профессор")	95 000,00
	старший научный сотрудник (ученая степень доктора наук и ученое звание "профессор")	
Четвертый квалификационный уровень		
1	профессор	78 000,00
2	профессор (ученая степень кандидата наук)	82 000,00
	ведущий научный сотрудник (ученая степень кандидата наук)	
3	профессор (ученое звание "профессор")	84 000,00
	ведущий научный сотрудник (ученое звание "профессор")	
4	профессор (ученая степень кандидата наук и ученое звание "доцент" или СНС)	85 000,00
	ведущий научный сотрудник (ученая степень кандидата наук и ученое звание "доцент" или СНС)	
5	профессор (ученая степень кандидата наук и ученое звание "профессор")	88 000,00
	ведущий научный сотрудник (ученая степень кандидата наук и ученое звание "профессор")	
6	профессор (ученая степень доктора наук)	95 000,00
	ведущий научный сотрудник (ученая степень доктора наук)	
7	профессор (ученая степень доктора наук и ученое звание «доцент» или СНС)	98 000,00
	ведущий научный сотрудник (ученая степень доктора наук и ученое звание «доцент» или СНС)	
8	профессор (ученая степень доктора наук и ученое звание "профессор")	105 000,00
	ведущий научный сотрудник (ученая степень доктора наук и ученое звание "профессор")	
9	профессор (академик РАН, ученая степень доктора наук и ученое звание "профессор")	115 000,00
Пятый квалификационный уровень		
1	заведующий кафедрой	130 000,00
2	заведующий кафедрой (ученая степень кандидата наук)	140 000,00
	заведующий научной лабораторией (ученая степень кандидата наук)	

3	заведующий кафедрой (ученая степень кандидата наук и ученое звание "доцент" или СНС)	142 000,00
	заведующий научной лабораторией (ученая степень кандидата наук и ученое звание "доцент" или СНС)	
4	заведующий кафедрой (ученая степень кандидата наук и ученое звание "профессор")	145 000,00
	заведующий научной лабораторией (ученая степень кандидата наук и ученое звание "профессор")	
5	заведующий кафедрой (ученая степень доктора наук)	160 000,00
	заведующий научной лабораторией (ученая степень доктора наук)	
6	заведующий кафедрой (ученая степень доктора наук и ученое звание "доцент" или СНС)	162 000,00
	заведующий научной лабораторией (ученая степень доктора наук и ученое звание "доцент" или СНС)	
7	заведующий кафедрой (ученая степень доктора наук и ученое звание "профессор")	165 000,00
	заведующий научной лабораторией (ученая степень доктора наук и ученое звание "профессор")	
8	заведующий кафедрой (академик РАН, ученая степень доктора наук и ученое звание "профессор")	170 000,00
	заведующий научной лабораторией (академик РАН, ученая степень доктора наук и ученое звание "профессор")	
Шестой квалификационный уровень		
1	Декан факультета	161 000,00
2	Декан факультета (ученая степень кандидата наук)	182 000,00
3	Декан факультета (ученая степень доктора наук)	192 000,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад уровня, с 01.01.2026 руб.
Второй квалификационный уровень		
1	педагог дополнительного образования, педагог-организатор; социальный педагог	28 300,00
Третий квалификационный уровень		
1	педагог-психолог	28 500,00

Четвертый квалификационный уровень		
1	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), тьютор	58 000,00
2	преподаватель (ученая степень кандидата наук, кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	63 000,00
3	преподаватель (ученая степень доктора наук, кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	72 000,00