



**Волгоградский
государственный
социально-
педагогический
университет**

**Положение об оплате труда работников
ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
01.06.ПП01/П01**

**Версия: 2
Стр. 1/1**

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Волгоградский государственный социально-педагогический
университет»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
работников ФГБОУ ВО ВГСПУ

Грачев К.Ю.

протокол № 11 от «27» января 2021 г.


УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

проф. А.М. Коротков

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
01.06.ПП02/П06**

	Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
Согласовал	Проректор по учебной работе	Жадаев Ю.А.		
Согласовал	Проректор по эксплуатации и развитию имущественного комплекса	Атопов А.Б.		
Согласовал	Главный бухгалтер	Бахматова О.А.		
Согласовал	Начальник УПиКР	Кожанова И.П.		
Разработал	Начальник ПФУ	Горбунова В.П.		

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="center">Версия: 1 Стр. 2/2</p>
--	--	---	---

1. Область применения

1.1. Настоящее положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает порядок взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный социально-педагогический университет» (ФГБОУ ВО «ВГСПУ») (далее Университет) по вопросам оплаты труда.


1.2. Настоящее положение является документом СМК ФГБОУ ВО «ВГСПУ», относящимся к документированной процедуре 01.06.ПП01 «Управление персоналом».

1.3. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

2. Нормативные ссылки

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);
- Федеральным законом "Об образовании в РФ" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, ст.25. (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с учётом изменений и дополнений);
- приказами Минздравсоцразвития РФ 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» и №822 от 29.12.2007 № «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. №425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 27.09.2007 № 10191);
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 3/3</p>
---	--	---	--

дополнительного профессионального образования» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 22.05.2008 № 11725);

- приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 22.05.2008 № 11731);
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 18.06.2008 № 11858);
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Минтруда России, Минобрнауки России, Минздравсоцразвития РФ, Министерства просвещения РФ содержащими нормы трудового права;
- Уставом ФГБОУ ВО ВГСПУ;
- Коллективным договором, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

3. Определения, обозначения и сокращения

ФГБОУ ВО «ВГСПУ» - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный социально-педагогический университет»;

РФ – Российская Федерация;

ПКГ – профессионально-квалификационная группа;


КУ - квалификационный уровень.

4. Общие положения

4.1. На основании положений Трудового Кодекса Российской Федерации и в соответствии с иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера, а так же системы премирования работников Университета устанавливается настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Университета (приказами, распоряжениями, решениями Учёного совета и т.п.) с учётом мнения представительного органа работников Университета – профкома.

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;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 4/4</p>
--	--	---	--

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета работников Университета.

4.2. В Университете применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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


4.4. Положение принимается работодателем (ректором) по согласованию с профсоюзной организацией работников Университета. Положение может быть пересмотрено или дополнено по мере необходимости в установленном порядке.

4.5. Система оплаты труда работника Университета включает размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно условиям оплаты труда, определённым настоящим Положением и действующим трудовым законодательством. Условия оплаты труда, должностной оклад, включая размер базового оклада работника, повышающий коэффициент к базовому окладу, соответствующий квалификационному уровню, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности Университета, размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с приложениями № 7, № 8, № 9 к настоящему Положению. Размеры должностных окладов устанавливаются ректором Университета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы, путём умножения базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по конкретному квалификационному уровню ПКГ.

4.6. На основании расчётов и в пределах средств на оплату труда ректором Университета самостоятельно устанавливаются размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней с учетом уровня квалификации и уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.

4.7. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Наименование должностей в штатном расписании соответствуют уставным целям Университета и устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 5/5</p>
--	--	---	--

4.8. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

4.9. Повышающий коэффициент к базовому окладу по соответствующим ПКГ в Университете не применяется к должностному окладу ректора и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении от должностного оклада ректора.

4.10. Университет, в соответствии с действующим законодательством и утверждённым Уставом, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат, разовых поощрительных выплат, а также размер базовых окладов и повышающих коэффициентов к базовым окладам по соответствующим ПКГ для всех категорий работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.11. Размеры заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, а также разовых поощрительных выплат максимальными размерами не ограничиваются, но устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Университета.

4.12. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

5. Основные источники формирования фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год за счёт следующих источников:

- субсидии федерального бюджета на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств от приносящей доход деятельности;
- других средств в соответствии с действующим законодательством РФ.


5.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), установленный федеральным законом, обеспечивается за счёт всех источников финансовых средств, формирующих фонд оплаты труда Университета.

6. Формирование штатного расписания, размеры должностных окладов

6.1. Штатное расписание университета имеет унифицированную форму Т-3, утвержденную Постановлением Госкомстата от 05 января 2004 г. № 1. Штатное расписание университета оформляется по источникам финансирования.

6.2. В Университете предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, прочего обслуживающего персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

6.3. Штатное расписание формируется в соответствии с утверждённой структурой Университета. В штатном расписании указываются должности (профессии) работников,

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 6/6</p>
--	--	---	--

количество штатных единиц, финансовый источник обеспечения каждой должности, базовые оклады, повышающие коэффициенты к базовым окладам в разрезе ПКГ и квалификационных уровней по должностям, должностные оклады, стимулирующие и компенсационные выплаты. Штатное расписание и все изменения к нему утверждаются ректором Университета.

6.4. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки, с учетом норм времени и утверждается ректором Университета на учебный год по состоянию на 01 сентября календарного года.

6.5. Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, научных работников и иных работников утверждается ректором Университета по состоянию на 1 января календарного года.


6.6. Размеры должностных окладов, определённые по ПКГ, квалификационным уровням с учётом повышающих коэффициентов, выплачиваются с учётом нормы часов рабочего времени в соответствии с производственным календарём, утверждённым на год из расчёта занятости в течение учётного периода. Норма часов рабочего времени для различных категорий работников Университета установлена в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

7. Выплаты компенсационного характера

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

7.2. Виды компенсационных выплат в Университете устанавливаются в соответствии с перечнем, содержащемся в Трудовом Кодексе Российской Федерации, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в настоящем Положении и Коллективном договоре:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- за дополнительную работу, осуществляемую путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в ночное время (доплата производится за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов утра);
- за работу в выходные и праздничные дни;

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 7/7</p>
--	--	---	--

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

7.3. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням по ПКГ, установленным в трудовых договорах или в абсолютных размерах по решению ректора Университета, (если иное не предусмотрено федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника Университета, которому производится доплата.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.


7.4. Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, определенных настоящим Положением, но не ниже размеров, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. Университет проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

7.6. Порядок и условия (размеры) осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Порядок установления и назначения стимулирующих выплат отражен в Положении «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)», которое утверждается ректором Университета по согласованию с профсоюзной организацией работников Университета и является неотъемлемой частью настоящего Положения (Приложение №2).

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 8/8</p>
--	--	---	--

8.2. В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе предусмотренной условиями эффективного контракта;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- прочие выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

8.3. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных величинах. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничены.

8.4. Решение об установлении стимулирующей выплаты или изменении ее размера принимается ректором в пределах фонда оплаты труда за счет субсидий федерального бюджета на оплату труда работников учреждения, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности в пределах расходов на оплату труда, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности в отношении:

- работников Университета - по представлению руководителей структурных подразделений;
- руководителей структурных подразделений (декана/ директора института), главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректоров;
- проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно ректору - ректором университета.


Решение об установлении стимулирующей выплаты или изменении ее размера оформляется соответственно приказом ректора.

8.5. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется с учетом условий, в которых работник выполняет должностные обязанности, уровня его профессиональной подготовки, деловых качеств и способностей самостоятельно выполнять особо сложные задачи, а также достигнутых им результатов в трудовой деятельности.

8.6. Размер стимулирующей выплаты работнику может изменяться в течение календарного года по результатам трудовой деятельности.

Размер стимулирующей выплаты работнику может уменьшаться в течение календарного года, в случаях:

- изменения условий трудовой деятельности работника;
- уменьшения объема функций, возлагаемых на работника, и (или) сложности выполняемых работником задач;
- снижения результатов трудовой деятельности работника;
- ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- исчезновения фактора, в связи с которым выплата была установлена (срочность, напряженность, степень важности выполняемой работы) и др.

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 9/9</p>
--	--	---	--

Решение об изменении размера стимулирующей выплаты оформляется приказом ректора.

8.7. Для научно-педагогических работников Университета стимулирующие надбавки выплачиваются по итогам выполнения условий эффективного контракта (приложение №3, №4 к настоящему Положению), а также за отдельные успехи в отдельных видах профессиональной деятельности, в том числе по видам и в размерах, предусмотренных приложением № 5 к настоящему Положению.

8.8. Для работников, относящихся к категории прочего персонала, стимулирующие выплаты за выполнение критериев эффективного контракта устанавливаются в соответствии с Положением об эффективном контракте административно-управленческого и прочего вспомогательного персонала (неосновного персонала) ФГБОУ ВО «ВГСПУ» (Приложение №6).

9. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета


9.1. Заработная плата ректора Вуза, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

9.2. Условия оплаты труда ректора учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом Учредителем на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностной оклад ректора учреждения определяется трудовым договором между ректором и Министерством просвещения Российской Федерации и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректоров, проректоров, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы ректоров, проректоров, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства просвещения Российской Федерации, в кратности от 1 до 8.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы ректора, соответствующего проректора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с учетом изменений и дополнений).

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 10/10</p>
--	--	---	--

9.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета определяются трудовым договором и устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада ректора Вуза.

9.4. Выплаты стимулирующего характера ректору Университета выплачиваются по решению Министерства просвещения Российской Федерации по результатам достижения показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его ректора.

Размер премирования, критерии и порядок выплаты ежегодно устанавливается главным распорядителем средств федерального бюджета. Выплата премии ректору осуществляется на основании приказа Министерства просвещения РФ «О премировании руководителей подведомственных учреждений».

Для проректоров и главного бухгалтера Университета помимо выплат стимулирующего характера, предусмотренных в п.5 настоящего Положения, может быть установлено премирование по результатам деятельности Университета. Указанные выплаты осуществляются за счёт средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности. Стимулирующие выплаты и премии проректорам и главному бухгалтеру устанавливает ректор Университета.

9.5. Должности проректора, главного бухгалтера считать административными. Административная должность не предусматривает доплаты за учёную степень.

10. Социальные выплаты

10.1. Социальные выплаты включают в себя:

- материальную помощь;
- разовые выплаты к юбилейным датам работника (50, 55 лет и далее каждые 5 лет) и (или) выходу на пенсию.

10.2. Материальная помощь выплачивается:

- работникам, для которых Университет является основным местом работы;
- пенсионерам, ушедшим на пенсию из Университета.


Материальная помощь может предоставляться в пределах фонда оплаты труда, при наличии финансовых средств. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает комиссия, под председательством ректора Университета.

Основанием для оказания материальной помощи работникам Университета (пенсионерам, ушедшим на пенсию из Университета) является его личное заявление, подписанное собственноручно, поданное на имя ректора Университета, с приложением документов, подтверждающих основание для оказания материальной помощи с указанием причин обращения (*образец заявления - приложение №10, информация о причинах обращения, перечне прилагаемых документов в заявлениях для оказания материальной помощи – п.10.3 настоящего положения*).



10.3. Материальная помощь может оказываться в связи с возникновением трудной жизненной ситуации по следующим основаниям:

№ п.п.	Основание	Перечень необходимых документов	Размер выплаты
1.	Рождение ребенка (<i>при обращении не позднее 6 месяцев со дня рождения, единовременно</i>)	- копия свидетельства о рождении; - СНИЛС.	до 5000 рублей
2.	Смерть близкого родственника (родители, супруг(-а), дети) работника (<i>при обращении не позднее 6 месяцев со дня смерти, единовременно</i>)	- копия свидетельства о смерти близкого родственника; - копии документов, подтверждающих степень родства; - СНИЛС.	до 5000 рублей
3.	В случае смерти работника ВГСПУ основным местом работы которого являлся университет, или бывшего работника, уволившегося из университета в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице одного из супругов, в случае его отсутствия - родственнику который не является работником ВГСПУ (из близких родственников), но выразил готовность принять участие в организации траурных мероприятий (<i>при обращении не позднее 6 месяцев со дня смерти, единовременно</i>)	- копия свидетельства о смерти; - копии документов, подтверждающих степень родства; - копия паспорта (с пропиской); - копия ИНН; - СНИЛС; - банковские реквизиты.	до 5000 рублей
4.	Длительное амбулаторное или стационарное лечение в медицинском учреждении, перенесение дорогостоящей операции в медицинском учреждении	- документы, подтверждающие лечение (выписка из карты стационарного или амбулаторного больного); - оригиналы чеков текущего календарного года, подтверждающие оплату соответствующих услуг и назначение врача;	до 5000 рублей


	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 12/12
		- СНИЛС.	
5.	Необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов (<i>оказание материальной помощи на основании чеков предыдущего года возможно при подтверждении работником нетрудоспособности в период со дня выдачи чека до начала текущего календарного года</i>).	- документы, подтверждающие назначение лекарственных средств, медикаментов (выписка из карты стационарного или амбулаторного больного); - оригиналы чеков текущего календарного года, подтверждающие оплату соответствующих лекарственных средств, медикаментов; - СНИЛС.	до 5000 рублей
6.	Стихийные бедствия (или хищение или уничтожение имущества работника)	- документы уполномоченных органов государственной власти, подтверждающие факт стихийного бедствия (или хищения или уничтожения имущества), а также размер ущерба; - СНИЛС.	по решению комиссии
7.	Другие исключительные случаи	- особые жизненные обстоятельства, кризисную ситуацию и расходы, связанные с возникшей ситуацией (справки о нуждаемости и т.д. и т.п.) - СНИЛС.	по решению комиссии

10.4. Выплата материальной помощи производится из средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Размер фонда предоставления единовременной материальной помощи работникам Университета утверждается ежегодно в соответствии с порядком формирования плана финансово-хозяйственной деятельности.

10.5. Единовременные выплаты к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию устанавливаются Ректором Университета в пределах фонда оплаты труда, при наличии финансовых средств.

11. Особенности формирования штатного расписания и структуры заработной платы научно-педагогических работников

11.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) Университета формируется исходя из объемов выполняемых вузом государственного задания на оказание образовательных услуг, количества обучающихся с полным возмещением стоимости образовательных услуг, федеральных государственных

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 13/13
--	--	---	---------------------------------

образовательных стандартов, учебных планов, объёма учебной нагрузки, нормативного соотношения численности ППС и студентов в соответствии с показателями «Дорожной карты», утверждённой Правительством Российской Федерации. С учётом норматива стоимости единицы государственных услуг по подготовке бакалавров, специалистов, магистров, аспирантов, относящихся к категории обучающихся по направлениям высшего образования, в соответствии с требованиями Указа Президента Российской Федерации №597 от 7 мая 2012 года, иных нормативных актов, включающих условия формирования штатной численности ППС.

Фонд оплаты труда научных работников (НР) Университета формируется за счёт субсидии на выполнение вузом государственного задания, средств от приносящей доход деятельности.

Трудовым Кодексом Российской Федерации для работников из числа ППС установлена сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю. Должностной оклад работникам из числа профессорско-преподавательского состава при формировании штатного расписания устанавливается исходя из 36-часовой рабочей недели, с учётом выполнения определенных Ученым советом объемов учебной нагрузки педагогических работников Университета, утверждённых приказом ректора а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической и воспитательной работы в соответствии с индивидуальным учебным планом преподавателя. Учебная нагрузка на одну штатную единицу ППС по штатному расписанию рассчитывается из расчёта до 900 часов в год.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601«О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».


11.2. В соответствии с утверждённой номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к профессорско-преподавательскому составу относятся должности, участвующие в образовательном процессе:

- директор института,
- профессор,
- доцент,
- старший преподаватель,
- ассистент.

11.3. Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений Университета: институтов, факультетов, кафедр формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от годовой учебной нагрузки, с учетом установленных норм рабочего времени, корректируется в течение учебного года, и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

Изменения в штатное расписание ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов по Университету по представлениям заведующих кафедрами и проректора по учебной работе с резолюцией ректора.

В штатном расписании по каждой должности в разрезе соответствующих выплат указываются источники финансирования, за счет которых они производятся.

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 14/14</p>
--	--	---	--

Размеры должностных окладов профессорско-преподавательского состава (ППС) устанавливаются в соответствии с приложением №8 настоящего Положения.

11.4. Работникам из числа ППС помимо должностного оклада могут устанавливаться компенсационные (Приложение №1 к настоящему Положению) и стимулирующие (Приложение №2 к настоящему Положению) выплаты, производятся единовременные (разовые) стимулирующие выплаты по приказу ректора Университета в пределах фонда оплаты труда.

Виды стимулирующих выплат в Университете для всех категорий работников утверждены Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), которое является неотъемлемой частью Положения об оплате труда Университета (Приложение №2).

В случае производственной необходимости Университет имеет право вводить в штатное расписание дополнительные штатные единицы.

11.5. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Университета, помимо работы в должностях профессорско-преподавательского состава могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда, которая не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

11.6. Почасовая оплата работникам из числа профессорско-преподавательского состава производится исходя из ставок почасовой оплаты, нормативов времени и видов учебной работы ППС в объеме не более 300 часов в год на основании локальных нормативных актов Университета, в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».


Оплата производится пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленной приказом ректора Университета в зависимости от уровня квалификации педагогического работника.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно, в пределах фонда на оплату труда, утверждаются ректором. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемые на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются Учебным управлением по факультетам на учебный год. Размеры почасовых ставок рассчитываются Планово-финансовым управлением.

Почасовая оплата труда не является совместительством и выполнение данной работы допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

11.7. Продолжительность ежегодного отпуска работников из числа ППС устанавливается отдельными постановлениями Правительства Российской Федерации.

Работники Университета из числа ППС не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. В зависимости от финансовой возможности Университета длительный отпуск может быть предоставлен с полной или частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможности оплаты такого отпуска принимает ректор Университета по рекомендации Учёного совета.

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 15/15
---	--	---	---------------------------------

12. Совместительство

12.1. 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 для лиц, моложе 18 лет, на тяжёлых 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.

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

12.3. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

12.4. Общий объём работы работника Университета с учётом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки. ППС могут вести учебную работу по совместительству в Университете с объемом не более половины месячной нормы рабочего времени.

12.5. Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определённых трудовым договором.


12.6. На работающих по совместительству распространяются нормы и правила, установленные Положением о порядке установления стимулирующих надбавок (доплат), (Приложение №2).

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

13. Заключительная часть

13.1. Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

13.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются и утверждаются ректором Университета с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета работников Университета.

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 16/16</p>
--	--	---	--

Приложение №1

к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Оплата труда работников Университета, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года №822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда:

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством РФ.

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


Руководство Университета принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 17/17
---	--	---	---------------------------------

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.


Размер доплаты - 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 норму рабочего времени текущего месяца по производственному календарю.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе:

- полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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.

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 18/18
---	--	---	---------------------------------

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
работников ФГБОУ ВО ВГСПУ

_____ Грачев К.Ю.

протокол № ___ от «__» _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

_____ проф. А.М. Коротков


«__» _____ 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат
(надбавок и доплат)

(является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО
«ВГСПУ»)

1.Общая часть

1.1. Положение о порядке установления стимулирующих надбавок (доплат) (далее Положение) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ВГСПУ. Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом "Об образовании в РФ" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, ст.25. (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с учётом изменений и дополнений), приказами Минздравсоцразвития РФ 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», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. №425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений», иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Минтруда России, Минобрнауки России, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации,

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 19/19</p>
---	--	---	--

Министерства просвещения Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Уставом ФГБОУ ВО ВГСПУ.

1.2. На основании положений Трудового Кодекса Российской Федерации и в соответствии с иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок стимулирования работников Университета устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами Университета (приказами и распоряжениями ректора, решениями Учёного совета Университета и т.п.) с учётом мнения представительного органа работников Университета – профкома.

2. Источники выплат стимулирующего характера

На выплаты стимулирующего характера направляются средства фонда оплаты труда, формируемого за счёт субсидии на обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий и средств, полученных от приносящей доход деятельности. Формирование фонда стимулирования работников Университета осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, достижению установленных работнику, коллективу работников, подразделению или Университету в целом показателей эффективности, а также поощрения за выполненную с высоким качеством порученную работу и в установленный срок.

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


Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на постоянной основе, на определенный срок или носить единовременный (разовый) характер.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных величинах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Решение об установлении стимулирующей выплаты или изменении ее размера принимается ректором в пределах фонда оплаты труда за счет субсидий федерального бюджета на оплату труда работников учреждения, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности в пределах расходов на оплату труда, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности в отношении:

- работников Университета - по представлению руководителей структурных подразделений;
- руководителей структурных подразделений (декана/ директора института), главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректоров;
- проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно ректору, ректором университета.

Решение об установлении стимулирующей выплаты или изменении ее размера оформляется соответственно приказом ректора. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется с учетом условий, в которых работник выполняет должностные обязанности, уровня его профессиональной подготовки, деловых качеств и способностей

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 20/20</p>
--	--	---	--

самостоятельно выполнять особо сложные задачи, а также достигнутых им результатов в трудовой деятельности.

Размер стимулирующей выплаты работнику может изменяться в течение календарного года по результатам трудовой деятельности.

Размер стимулирующей выплаты работнику может уменьшаться в течение календарного года, в случаях:

- изменения условий трудовой деятельности работника;
- уменьшения объема функций, возлагаемых на работника, и (или) сложности выполняемых работником задач;
- снижения результатов трудовой деятельности работника;
- ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- исчезновения фактора, в связи с которым выплата была установлена (срочность, напряженность, степень важности выполняемой работы) и др.

Решение об изменении размера стимулирующей выплаты оформляется приказом ректора.

Для научно-педагогических работников Университета стимулирующие надбавки выплачиваются по итогам выполнения условий эффективного контракта (приложение №3, №4 к настоящему Положению), а также за отдельные успехи в отдельных видах профессиональной деятельности, в том числе по видам и в размерах, предусмотренных приложением №5 к настоящему положению.

Для работников, относящихся к категории прочего персонала, стимулирующие выплаты за выполнение критериев эффективного контракта устанавливаются в соответствии с Положением административно-управленческого и прочего вспомогательного персонала (неосновного персонала) ФГБОУ ВО «ВГСПУ» (Приложение №6).


В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- прочие выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

В Университете действуют следующие стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- интенсивность работы;
- высокие результаты работы;
- добросовестная и безупречная работа;
- сложность работы;
- за специфику работы и персональную ответственность;
- за особые условия и режим работы;
- за выполнение критериев эффективного контракта;
- за выполнение важного и срочного задания руководства.
- за высокие рейтинговые показатели в научно-исследовательской, образовательной и

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 21/21</p>
---	--	---	--

других видах деятельности и др.

- дополнительную работу, связанную с организацией образовательного процесса;
- дополнительную учебную нагрузку и др.
- иные выплаты, которые можно использовать в качестве стимулирования, в том числе не входящие в круг основных обязанностей работника.

Критерии выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие достижения:

- выполнение сверхплановых заданий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
- участие работника в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий;
- участие в разработке документов Университета правового характера;
- качественная работа по сбору, оценке и анализу получаемой информации, своевременное предоставление отчетности и др.
- оперативное и результативное решение организационных, методологических, хозяйственных, экономических и прочих задач по заданию администрации Университета;
- разработка и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины;
- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения) и др.

За разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе, использование передовых форм в организационной, информационной, хозяйственно-экономической, работе и др.

5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ


К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемых работ относятся:

- безупречное и добросовестное выполнение работ;
- за освоение новых технологий в научной деятельности;
- за высокие рейтинговые показатели в научно-исследовательской, образовательной и других видах деятельности и др.

Критерии выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ

За профессионализм и оперативность в решении вопросов:

- профессиональная ответственность и высокий исполнительный уровень выполнения государственного задания;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и другие;
- за качество и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета;

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 22/22
--	--	---	---------------------------------

- обеспечение безаварийной работы, отсутствие травматизма;
- высокий профессионализм и качество работы;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных работ;
- особые заслуги перед Университетом.

За отсутствие претензий к результатам деятельности работника: отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках.

За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета: соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ.

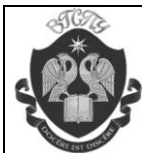
6. Прочие виды выплат стимулирующего характера

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как на временной основе (на определённый срок), так и на постоянной основе (на неопределённый срок).

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на определённый срок могут носить единовременный (разовый) характер.

В Университете устанавливаются следующие виды и размеры стимулирующих выплат на определённый срок, рассчитываемые в процентах от должностного оклада:

1. за дополнительный объём работы, связанный с выполнением функций:
 - **Декан факультета** – от 35% до 50% должностного оклада от полной ставки, независимо от доли ставки, занимаемой работником по основному месту работы, учитывая общую численность контингента студентов, обучающихся на факультете:
 - менее 500 чел. – 35% должностного оклада;
 - от 500 до 750 чел. – 40% должностного оклада;
 - от 751 до 900 чел. – 45% должностного оклада;
 - более 900 чел. – 50% должностного оклада.
 - **Директор института** – от 5% до 15% должностного оклада от полной ставки, независимо от доли ставки, занимаемой работником по основному месту работы, учитывая общую численность контингента студентов, обучающихся в институте:
 - от 500 до 750 чел. – 5% должностного оклада;
 - от 751 до 900 чел. – 10% должностного оклада;
 - более 900 чел. – 15% должностного оклада.
 - **Заместитель декана /директор института** – от 30% до 45% должностного оклада от полной ставки, независимо от доли ставки, занимаемой работником по основному месту работы, учитывая общую численность контингента студентов, обучающихся на факультете/ в институте:
 - менее 500 чел. – 30% должностного оклада;
 - от 500 до 750 чел. – 35% должностного оклада;
 - от 751 до 900 чел. – 40% должностного оклада;
 - более 900 чел. – 45% должностного оклада.
 - **Заведующий кафедрой** – 25% должностного оклада от полной ставки, независимо от доли ставки, занимаемой работником по основному месту работы.
2. За сохранение контингента обучающихся:
 - **Декан факультета/директор института** – от 10% до 30% должностного оклада от полной ставки, независимо от доли ставки, занимаемой работником по основному месту работы в зависимости от доли отчисленных студентов по всем формам обучения по итогам предыдущего года:
 - от 4% до 5% – 10% должностного оклада;
 - от 2% до 3,9% – 20% должностного оклада;
 - менее 2% – 30% должностного оклада;
3. За работу в Ученом совете ВГСПУ – до 20% должностного оклада от полной ставки по занимаемой должности (но не более 1-й ставки), а также в суммовом выражении.
4. За выполнение дополнительных обязанностей по руководству деятельностью научных школ, успехи в подготовке научно-педагогических кадров, систематическую



экспертизу научных материалов, участие в работе редколлегий научных журналов – до 70% должностного оклада от полной ставки по занимаемой должности.

В Университете устанавливаются следующие виды и размеры стимулирующих выплат на неопределённый срок, рассчитываемые в процентах от должностного оклада:

1. За почетные звания, присуждаемые на Федеральном и отраслевом уровне:

- «народный...» – до 25% должностного оклада от доли занимаемой ставки (но не более 1-й ставки);
- «заслуженный...» – до 20% должностного оклада от доли занимаемой ставки (но не более 1-й ставки);
- «почетный работник...» – до 10% должностного оклада от доли занимаемой ставки (но не более 1-й ставки).

Если работник имеет несколько отличий такого рода, стимулирующая надбавка (доплата) устанавливается по одному из них – более высокого статуса.

2. За почетные звания, устанавливаемые Университетом и государственными академиями наук:


- «Почетный профессор ВГСПУ» – до 50% должностного оклада от доли занимаемой ставки профессора/главного научного сотрудника (но не более 1-й ставки);
- «Почетный доктор ВГСПУ» – до 50% должностного оклада от доли занимаемой ставки профессора/главного научного сотрудника (но не более 1-й ставки);
- «Профессор РАО» – до 15% должностного оклада от доли занимаемой ставки (но не более 1-й ставки).

Стимулирующие выплаты производятся по приказу ректора Университета, в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты устанавливаются штатным работникам университета по основной должности, пропорционально занимаемой ставке, если не определено иное (но не более одной ставки). Исключение составляют проректоры, главный бухгалтер, надбавки которым могут быть установлены по совмещаемой преподавательской должности, а при отсутствии таковой – стимулирующие выплаты устанавливаются в индивидуальном порядке.

За образцовое и добросовестное выполнение работниками своих трудовых обязанностей, высокие результаты трудовой деятельности могут устанавливаться единовременные (разовые) стимулирующие выплаты, к ним относятся:

- оперативное выполнение особо срочных работ;
- подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников подразделения;
- особые заслуги перед Университетом;
- оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета;
- выполнение сверхплановых заданий;
- разовые поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 24/24</p>
--	--	---	--

Российской Федерации, присвоение подготовки, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;

- разовые поощрения при присуждении почетных званий Российской Федерации и награждение знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации;
- награждение Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования РФ;
- награждение Почетной грамотой Министерства просвещения РФ;
- награждение нагрудными знаками ВГСПУ «За заслуги» 1, 2, 3-й степени;
- достижение высоких показателей, повышающих рейтинг Университета;
- иные виды деятельности, носящие единовременный (разовый) характер и не предусмотренные должностными обязанностями.

Размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты определяется ректором в зависимости от личного вклада работника в выполнение задания и максимальным размером не ограничивается.

7. Премияльные выплаты

При наличии экономии фонда оплаты труда, в Университете могут выплачиваются следующие виды премий:

- премия (поощрительная выплата) единовременного (разового) характера за выполнение особо важных и сложных заданий руководства;
- премия по итогам работы Университета за определённый период (месяц, квартал, полугодие, год).

Критерии (основания) премирования


Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в Университете для всех категорий работников, включая ППС, являются:

- высокие достижения в подготовке специалистов, бакалавров, магистров и научно-педагогических кадров;
- высокие результаты в научно-исследовательской работе, руководство научной работы студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- развитие научного потенциала, активизация научно-исследовательской работы научно-педагогических работников, студентов, аспирантов, докторантов;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, областных, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- юбилейные даты работников (50 лет, 55 лет, 60 лет и далее каждые пять лет);
- особые заслуги перед Университетом;
- многолетняя и безупречная работа в Университете;
- качественная и своевременная подготовка и издание учебников, учебно-методических материалов, таких как монографии, учебные и методические пособия, научные издания;
- внедрение в практику новых методик преподавания;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых лабораторных работ, практических занятий, вариантов домашних заданий, новых форм практического обучения;
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- внедрение инновационных и информационных технологий в образовательный и научный процессы;
- показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок образовательной и научной



деятельности структурных подразделений;

- организация, подготовка, проведение мероприятий по приему нового контингента студентов и слушателей;
- увеличение контингента студентов, обучающихся на договорной основе с полной компенсацией затрат, в том числе иностранных студентов;
- качество проведённой приёмной кампании (средний балл ЕГЭ по поступившим студентам);
- обеспечение высокого уровня успеваемости студентов (итоги сессии);
- сохранность контингента обучающихся;
- успешное выполнение государственного задания;
- эффективная систематическая работа с отстающими студентами (сохранность контингента обучающихся);
- оперативная подготовка и качественное проведение на высоком научно-методическом уровне симпозиумов, семинаров, конференций, олимпиад, дней открытых дверей, совещаний с руководителями образовательных учреждений, подготовительных курсов и других важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Университета;
- активное участие в научных проектах, программах, получении и реализации различных грантов;
- организация научных связей с Администрацией Волгоградской области и города Волгограда, районными администрациями Волгоградской области и города Волгограда, школами, вузами и научными учреждениями, в том числе зарубежными;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс, укрепление материально-технической, учебной и научной базы Университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационно-инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, кадровым и другими процессами управления вузом, обеспечения безопасности вуза, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельностью Университета;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;
- качественная и своевременная подготовка Университета к новому учебному году;
- своевременный ввод объекта после капитального ремонта в эксплуатацию;
- внедрение новых технологий и модернизация работы административно-хозяйственных, финансово-экономических, кадровых и других структур вуза;
- положительные показатели эффективности деятельности вуза;
- привлечение дополнительных внебюджетных средств;
- качественная организация, подготовка и проведение всех видов воспитательной, общественной, спортивной и творческой работы со студентами и аспирантами;
- своевременная защита диссертации на соискание учёной степени кандидата наук;
- своевременная защита диссертации на соискание учёной степени доктора наук;
- успешная и качественная работа в составе рабочих групп и комиссий, сформированных в соответствии с приказами по Университету;
- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 26/26</p>
--	--	---	--

руководства Университета.

8. Порядок установления и выплаты премий (разовых поощрительных выплат)

Выплата премий осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Премии (разовые поощрительные выплаты) по итогам работы Университета в целом выплачиваются работникам, деятельность которых позволила обеспечить бесперебойную деятельность Университета по направлению его видов деятельности, предусмотренных Уставом, в соответствии с установленными критериями (основаниями) премирования.

Конкретные размеры премий и критерии премирования работников устанавливаются приказом ректора Университета.

Премирование работников университета за выполнение особо важных и сложных заданий осуществляется на основании служебных записок:

- руководителей структурных подразделений в отношении работников Университета;
- проректоров – в отношении руководителей структурных подразделений (декана/директора института), главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам.

Премирование проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно ректору за выполнение особо важных и сложных заданий, осуществляется в соответствии с приказом ректора Университета.

Работники, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, к премии не представляются.


Ректор вправе самостоятельно полностью лишать работника премии за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение финансовой дисциплины;
- представление недостоверной информации;
- нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной, коммерческой или государственной тайны и др.

Премии (разовые поощрительные выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

9. Заключительная часть

Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются и утверждаются ректором Университета с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета работников Университета.

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 27/27
--	--	---	---------------------------------

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

**Минимальные критерии выполнения эффективного контракта
по должностям профессорско-преподавательского состава
и размеры постоянных ежемесячных надбавок за высокие результаты работы
по соответствующей должности**

Стимулирующая выплата устанавливается на календарный год при условии выполнения всей совокупности минимальных критериев эффективного контракта по должности по итогам предыдущего учебного (по показателям учебной работы) и календарного (по показателям научной деятельности) года на основании представлений заведующих кафедрами с представлением в необходимых случаях подтверждающих материалов.


Наименование должности	Критерий выполнения эффективного контракта	Стимулирующая выплата в рублях
Ассистент, 1-й и 2-й уровни	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации в год в изданиях, индексируемых в РИНЦ. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на внутривузовских и (или) региональных конференциях	1-й уровень – 500 руб. 2-й уровень – 550 руб.
Старший преподаватель, 1-й и 2-й уровни	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации в год в журналах, индексируемых в РИНЦ. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой), в сроки, установленные заведующим кафедрой. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на внутривузовских и (или) региональных конференциях	1-й уровень – 600 руб. 2-й уровень – 650 руб.
Старший преподаватель, 3-й уровень	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 2 публикаций в год в журналах, индексируемых в РИНЦ. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой), в сроки, установленные заведующим кафедрой. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на внутривузовских и (или) региональных и (или) национальных конференциях	3-й уровень – 750 руб.
Доцент, 1-й уровень	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации в год в журналах, индексируемых в РИНЦ. Не менее 1 публикации в 5 лет в журналах из перечня ВАК. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к	1-й уровень – 750 руб.



Наименование должности	Критерий выполнения эффективного контракта	Стимулирующая выплата в рублях
	обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой), в сроки, установленные заведующим кафедрой. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на внутривузовских и (или) региональных конференциях	
Доцент, 2-й и 3-й уровни	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации в год в журналах, индексируемых в РИНЦ (либо в базах данных «Scopus», либо «WebofScience»). Не менее 1 публикации за 3 года в журналах из перечня ВАК (либо входящих в базы данных «Scopus», либо «WebofScience»). Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой), в сроки, установленные заведующим кафедрой. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на внутривузовских и (или) региональных и (или) национальных и (или) международных конференциях	2-й уровень – 900 руб. 3-й уровень – 1000 руб.
Доцент, 4-й уровень	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 2 публикаций в год в журналах из перечня ВАК (либо входящих в базы данных «Scopus», либо «WebofScience»). Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемых к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой), в сроки, установленные заведующим кафедрой. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на национальных и (или) международных конференциях. Не менее 1 заявки на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/регионального уровня (РФФИ, РНФ, ФЦП, гранты Волгоградской обл.) за 3 года	4-й уровень – 1100 руб.
Профессор, 1-й уровень	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации в год в журналах, индексируемых в РИНЦ. Не менее 1 публикации за 3 года в журналах из перечня ВАК. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на национальных и (или) международных конференциях. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой), в сроки, установленные заведующим кафедрой	1-й уровень – 800 руб.
Профессор, 2, 3 и 4-й уровни	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 1 публикации в год в журналах, индексируемых в РИНЦ. Не менее 1 публикации за 3 года в журналах из перечня ВАК. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает	2-й уровень – 1100 руб. 3-й уровень – 1200 руб. 4-й уровень – 1300 руб.



Наименование должности	Критерий выполнения эффективного контракта	Стимулирующая выплата в рублях
	заведующий кафедрой), в сроки, установленные заведующим кафедрой. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на региональных и (или) национальных и (или) международных конференциях	
Профессор 5, 6 и 7-й уровни	Выполнение индивидуального плана работы преподавателя. Не менее 2 публикаций в год в журналах из перечня ВАК (либо входящих в базы данных «Scopus», либо «WebofScience»). Не менее 1 публикации за 5 лет в журналах, входящих в базу данных «Scopus» либо «WebofScience». Не менее 1 заявки на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/регионального уровня (РФФИ, РНФ, ФЦП, гранты Волгоградской обл.) за 3 года. Прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года. Разработка рабочих программ и фондов оценочных средств по обеспечиваемым дисциплинам и дисциплинам, предполагаемым к обеспечению (перечень таких дисциплин устанавливает заведующий кафедрой), в сроки, установленные заведующим кафедрой. Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на национальных и (или) международных конференциях.	5-й уровень – 1300 руб. 6-й уровень – 1400 руб. 7-й уровень – 1500 руб.
Заведующий кафедрой	Выполнение вышеуказанных условий по основной преподавательской должности. Наличие рабочих программ и фондов оценочных средств по дисциплинам, обеспечиваемым кафедрой. Не менее 5 публикаций сотрудников кафедры в журналах из перечня ВАК (либо входящих в базы данных «Scopus» либо «WebofScience») на 10 ставок ППС за 2 года. Не менее 2 публикаций сотрудников кафедры в журналах, входящих в базу данных «Scopus» либо «WebofScience», на 10 ставок ППС за 3 года. Не менее 1 заявки в год на каждые 10 ставок ППС кафедры (но не менее 1) на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/регионального уровня (РФФИ, РНФ, ФЦП, гранты Волгоградской обл.).	Кандидат наук – 2500 руб. Доктор наук – 3000 руб.
Декан (директор)	Выполнение вышеуказанных условий по основной преподавательской должности. Наличие рабочих программ и фондов оценочных средств по дисциплинам, обеспечиваемым кафедрами факультета/института. Не менее 5 публикаций сотрудников факультета/института в журналах из перечня ВАК (либо входящих в базы данных «Scopus», либо «WebofScience») на 10 ставок ППС за 2 года. Не менее 2 публикаций сотрудников факультета/института в журналах, входящих в базу данных «Scopus» либо «WebofScience», на 10 ставок ППС за 3 года. Не менее 1 заявки в год на каждые 10 ставок ППС факультета/института на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/регионального уровня (РФФИ, РНФ, ФЦП, гранты Волгоградской обл.).	Кандидат наук – 2500 руб. Доктор наук – 3000 руб.

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 30/30
--	--	---	---------------------------------

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

**Минимальные критерии выполнения эффективного контракта
по должностям научных сотрудников и размеры надбавок за высокие результаты
работы по соответствующей должности**

Наименование должности	Критерий выполнения эффективного контракта	Сумма стимулирующей выплаты в рублях
Младший научный сотрудник	Выполнение индивидуального плана научно-исследовательской и учебной работы. Не менее 1 публикации в год в журналах, входящих в перечень ВАК (либо в базах данных «Scopus», либо «WebofScience»). Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на внутривузовских, региональных и (или) национальных и (или) международных конференциях. Участие в НИР федерального/регионального уровня	700
Научный сотрудник	Выполнение индивидуального плана научно-исследовательской и учебной работы. Не менее 2 публикаций в год в журналах, индексируемых в РИНЦ (либо в базах данных «Scopus», либо «WebofScience»). Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на внутривузовских и (или) региональных и (или) национальных и (или) международных конференциях. Не менее одной заявки в год на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/регионального уровня (РФФИ, РНФ, ФЦП, гранты Волгоградской области и др.). Участие в НИР федерального/регионального уровня	900
Старший научный сотрудник	Выполнение индивидуального плана научно-исследовательской и учебной работы. Не менее 2 публикаций в год в журналах из перечня ВАК (либо входящих в базы данных «Scopus», либо «WebofScience»). Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на национальных и (или) международных конференциях. Не менее двух заявок в год на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/регионального уровня (РФФИ, РНФ, ФЦП, гранты Волгоградской области и др.) в качестве руководителя или участие в НИР федерального/регионального уровня	1100
Ведущий научный сотрудник	Выполнение индивидуального плана научно-исследовательской и учебной работы. Не менее 2 публикаций в год в журналах из перечня ВАК. Не менее 1 публикации в год в журналах, входящих в базы данных «Scopus» либо «WebofScience». Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на национальных и (или) международных конференциях. Не менее двух заявок в год на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/регионального уровня (РФФИ, РНФ, ФЦП, гранты Волгоградской области) в качестве руководителя или участие в НИР федерального/регионального уровня	1300
	Выполнение индивидуального плана научно-исследовательской и учебной работы. Не менее 3 публикаций в год в журналах из перечня ВАК.	



**Волгоградский
государственный
социально-
педагогический
университет**


**Положение об оплате труда работников
ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
01.06.ПП01/П01**

**Версия: 2
Стр. 31/31**

Главный научный
сотрудник

Не менее 1 публикации в год в журналах, входящих в базы данных «Scopus» либо «WebofScience».
Ежегодная апробация результатов научно-исследовательской деятельности в форме доклада на национальных и (или) международных конференциях.
Не менее одной поддержанной заявки в год на участие в конкурсах на выполнение НИР федерального/регионального уровня (РФФИ, РФФИ, ФЦП, гранты Волгоградской области и др.) в качестве руководителя или участие в НИР федерального/регионального уровня.

1500

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 32/32
---	--	---	---------------------------------


Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

**Дополнительные стимулирующие выплаты
различным категориям ППС и научных работников**

Дополнительные стимулирующие выплаты производятся различным категориям ППС и научных работников при условии добросовестного исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них действующим трудовым договором (эффективным контрактом), при достижении ими особых показателей контракта. Достижения должны быть аффилированы с ФГБОУ ВО «ВГСПУ», размещены в личных кабинетах на корпоративном портале и иметь статус «Подтверждено». Оценка достижений и размеры стимулирующих выплат осуществляются с учетом следующих критериев:

5.1. Для преподавателей и научных работников

Вид работы	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты
Учебно-методическая работа			
Издание учебника, учебного пособия в качестве автора	Имеет уровень крупной публикации*. Издано центральным издательством (в соответствии с данными ежегодного доклада Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям, Российской книжной палаты «Книжный рынок России ...»)*	Рекомендация кафедры (экспертное заключение о возможности опубликования издания) и научно-методического совета вуза. Подтверждение публикации путем предоставления издания в печатном и/или электронном виде в НПБ ВГСПУ	Учебник – 30000 руб. Учебное пособие – 24000 руб.**. В случае соавторства делится пропорционально участию
	Имеет уровень крупной публикации*. Издано региональным издательством (в соответствии с данными ежегодного доклада Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям, Российской книжной палаты «Книжный рынок России ...», включая научное изд-во ВГСПУ «Перемена»)	Рекомендация кафедры (экспертное заключение о возможности опубликования издания) и научно-методического совета вуза. Подтверждение публикации путем предоставления издания в печатном и/или электронном виде в НПБ ВГСПУ	Учебник – 24000 руб. Учебное пособие – 18000 руб.**. В случае соавторства делится пропорционально участию
Научно-исследовательская работа			
Издание в качестве автора монографии объемом не менее 10 п.л. и тиражом не менее 500 экз. или размещенной в ЭБС, используемых университетом	Подтверждение публикации регистрацией на корпоративном портале и предоставление экземпляра в фонд НПБ ВГСПУ	Аффилиация с вузом (наличие копирайта вуза © ФГБОУ ВО «ВГСПУ»); наличие рецензии	22500 руб. В случае соавторства делится пропорционально участию

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 33/33
Подготовка и издание статьи (делится на число авторов) в изданиях, индексируемых в базах данных “Web of Science”, “Scopus”	Подтверждение публикации регистрацией на корпоративном портале	Аффилиация с вузом; наличие рецензии	15000 руб. В случае соавторства делится пропорционально участию
Подготовка и издание статьи (делится на число авторов) в изданиях, входящих в Перечень ВАК ***	Подтверждение публикации регистрацией на корпоративном портале	Аффилиация с вузом; наличие рецензии	3000 руб. В случае соавторства делится пропорционально участию
Представление в диссертационный совет и успешная защита диссертации: а) кандидатской б) докторской	Подтверждение успешной защиты диссертации путем предоставления копии диплома	Решение МОН Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук или доктора наук	а) 15000 руб. б) 45000 руб.


* Объем – не менее 5 п.л. (80 страниц); аффилиация с вузом (наличие копирайта вуза © ФГБОУ ВО «ВГСПУ»); наличие рецензии; наличие уникального номера книжного издания (ISBN/ISSN); включено в план издательской деятельности вуза; включено в книгообеспеченность дисциплины учебного плана ОПОП в качестве основной литературы и предоставлено в фонд библиотеки в достаточном количестве для обеспечения учебного процесса и (или) представлено в электронной версии издания (макета издания) с целью последующего размещения в ЭБС, используемых университетом.

** В случае переиздания публикации без дополнения и переработки в качестве стереотипного – стимулирующая выплата не производится.

*** Кроме статей работников ВГСПУ в журнале «Известия ВГПУ» в связи с отсутствием оплаты за публикацию.


5.2. Для заведующих кафедрами

№ п/п	Наименование критериев	Ед. изм.	Величина	Период учета и сроки выплаты	Размер стимулирующей выплаты
1. Осуществление мероприятий, направленных на выполнение лицензионных и аккредитационных показателей образовательной деятельности					
1.1	Обеспечение учебной литературой по дисциплинам кафедры в соответствии с требованиями ФГОС ВО	%, не менее	100	По итогам учебного года	5% должностного оклада
1.2	Обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам кафедры	%, не менее	100	По итогам учебного года	5% должностного оклада
2. Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей кафедры					
2.1	Соответствие квалификации НПР квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (приказ Минтруда России от 08.09.2015 г. № 608н)	%, не менее	100	По итогам учебного года	5% должностного оклада

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01			Версия: 2 Стр. 34/34
2.2	Обеспечение доли НПР, имеющих ученую степень и (или) ученое звание в общем числе НПР кафедры (в ставках)	%, не менее	80	По итогам учебного года	5% должностного оклада
3. Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников кафедры и привлечение средств в доходную часть университета от деятельности кафедры					
3.1	Обеспечение количества публикаций в изданиях, входящих в базы “Web of Science”, “Scopus”	Ед. изм., не менее	1 публикация на 2 штатные ставки по должности профессора на данной кафедре	По итогам календарного года	20% должностного оклада
3.2	Обеспечение количества публикаций в изданиях, входящих в перечень ВАК	Ед. изм., не менее	1 публикация на 1 штатную ставку доцента на данной кафедре	По итогам календарного года	10% должностного оклада
3.3	Обеспечение количества публикаций в изданиях, индексируемых в РИНЦ	Ед. изм., не менее	1 публикация на 1 штатную ставку ст. преп., ассистента	По итогам календарного года	5% должностного оклада
3.4	Обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности кафедры в сфере выполнения НИР и НИОКР	Руб., не менее	55 000 руб. на каждую шт. ставку ППС	По итогам календарного года	5% от суммы поступлений за выполнение пункта

5.3. Для директоров институтов, деканов факультетов

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	Величина	Период учета	Размер стимулирующей выплаты
1	Обеспечение соотношения числа ППС и обучающихся (в приведенных значениях к очной форме обучения)	Ед. изм., не менее	2017 г. – 1: 11,6 2018 г. – 1: 12,0	По итогам учебного года	20% должностного оклада
2	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение	Балл, не менее	65	По итогам приема	20% должностного оклада
3	Обеспечение обучающихся индивидуальным неограниченным доступом в течение всего периода обучения к ЭБС и электронной информационной образовательной среде вуза	%, не менее	100	По итогам учебного года	5% должностного оклада
4	Доля студентов, успешно осваивающих основную профессиональную образовательную программу	%, не менее	75% студентов без академической задолженности по итогам сессии	По итогам учебного года	5% должностного оклада
5	Доля отчисленных студентов в общем количестве обучающихся на факультете/институте (по очной, очно-заочной, заочной формам обучения)	%, не более	5	По итогам учебного года	5% должностного оклада
6	Обеспечение доли НПР из числа руководителей и работников профильных организаций (практиков) в общем числе НПР, реализующих по ОПОП	%, не менее	В соотв. с требованиями ФГОС ВО	По итогам учебного года	5% должностного оклада

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 35/35
--	--	---	---------------------------------

Приложение №6
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
работников ФГБОУ ВО ВГСПУ
_____ Грачев К.Ю.
протокол № ___ от «___» _____ 2021 г.


УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
_____ проф. А.М. Коротков
« ___ » _____ 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ
административно-управленческого и прочего вспомогательного персонала
(неосновного персонала)
ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ

- Эффективный контракт - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда (в том числе, размер ставки (должностного оклада), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.
- Работники ФГБОУ ВО «ВГСПУ», не относящихся к основному персоналу (неосновной персонал, далее - НП) - работники, не относящиеся к числу профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников (административно-управленческий, вспомогательный и прочий обслуживающий персонал).
- Перечни показателей и критериев эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ», не относящихся к основному персоналу.
- Должностной оклад - фиксированный оклад по определенной должности, соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ), устанавливается Университетом самостоятельно по определённой должности за выполнение в полном объеме должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="center">Версия: 2 Стр. 36/36</p>
--	--	---	---

- Стимулирующая часть заработной платы - выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда путем вознаграждения за достигнутые результаты работы (далее – стимулирующие выплаты).

1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников НП федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский социально-педагогический университет» (далее – ФГБОУ ВО «ВГСПУ»), создания условий для дифференциации вознаграждения работников, выполняющих работы различной сложности, их стимулирования к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

1.2. Основными задачами настоящего Положения являются:


- формирование системы мотивации работников НП, повышение его заинтересованности в качестве и результативности своего труда;
- повышение результативности и качества выполняемой работы НП, создание условий для профессионального роста;
- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности НП;
- улучшение показателей эффективности деятельности НП с учетом вклада каждого работника.

1.3. Настоящее Положение определяет:

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников из числа НП;
- порядок формирования показателей и оценки эффективности деятельности работников из числа НП;
- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы в условиях эффективного контракта.

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами и иными документами:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014г. №722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. №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

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 37/37</p>
--	--	---	--

исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

– Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р (далее – Программа);

– Приказ Минтруда России №167н от 26.04.2013г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении – эффективного контракта» (далее – Рекомендации);

– Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.09.2013 г. № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008г.№ 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»;

– Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

– Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016г., протокол №11;

– Устав ФГБОУ ВО «ВГСПУ»;

– Коллективный договор между ФГБОУ ВО «ВГСПУ» и трудовым коллективом ФГБОУ ВО «ВГСПУ» и приложения к нему.

1.5. Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» и иными локальными нормативными актами университета.

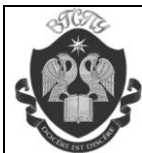
1.6. Переход работников из числа НП на систему эффективного контракта и определение сторонами условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. В период перехода к системе стимулирования НП в рамках эффективного контракта по мере совершенствования системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев ее оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты ФГБОУ ВО «ВГСПУ», трудовые договоры с работниками из числа НП.

1.8. Целями введения эффективного контракта являются:

- установление оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности НП по заданным показателям и критериям;
- устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда.

1.9. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности учтены следующие принципы:



а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат труда;

г) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2. Порядок заключения эффективного контракта

2.1. Эффективный контракт заключается с НП - работниками, работающими в Университете по основному месту работы, а также с лицами, принятыми в Университет на должности НП на условиях внутреннего или внешнего совместительства.

2.2. Заключение эффективного контракта осуществляется по соглашению между работником и Университетом.

2.3. С работниками, состоящими в трудовых отношениях с Университетом, эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.4. При приеме в Университет эффективный контракт оформляется посредством заключения трудового договора (с условиями эффективного контракта) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Для работников, работающих на условиях срочного трудового договора, в том календарном году, в котором истекает срок трудового договора, срок эффективного контракта ограничивается сроком трудового договора.

3. Структура заработной платы работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ», не относящихся к основному персоналу


3.1. В системе эффективного контракта фонд оплаты труда НП формируется из гарантированной (фиксированной) и вариативной части.

Фонд оплаты труда			
Заработная плата	Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда (ежемесячные выплаты)		Вариативная часть оплаты труда (стимулирующие выплаты)
		Должностной оклад	Стимулирующие, компенсационные выплаты

3.1.1. Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда представляет собой:

- должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием;
- стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

3.1.2. Вариативная часть оплаты труда НП состоит из стимулирующих выплат, устанавливаемых за достижение работником показателей эффективности деятельности за определенный срок, для проректоров и главного бухгалтера – за выполнение показателей эффективности деятельности Университета.

	<p align="center">Волгоградский государственный социально- педагогический университет</p>	<p align="center">Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01</p>	<p align="right">Версия: 2 Стр. 39/39</p>
--	--	---	--

4. Порядок распределения показателей (критериев) эффективности деятельности работников и оценка эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» не относящихся к основному персоналу

4.1. На основании перечня показателей (критериев) эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ», не относящихся к основному персоналу, формируется перечень показателей (критериев) профессиональной деятельности конкретного работника.

4.2. Перечни показателей (критериев) эффективности деятельности разделены по категориям работников:

- перечень показателей (критериев) оценки деятельности работников, относящихся к неосновному персоналу (приложение №1);

- перечень показателей (критериев) оценки деятельности относящихся к неосновному персоналу, категории рабочих и прочего обслуживающего персонала (приложение №2).

4.3. Эффективность деятельности работника оценивается в баллах.

4.4. Оценка эффективности деятельности работника определяется как сумма баллов, набранных работником по всем показателям эффективности деятельности.

4.5. Оценка эффективности деятельности работника производится за отчетный период, определен приказом ректора Университета.

4.6. Руководитель структурного подразделения должен заполнить ежемесячно по утвержденной приказом ректора форме, отчет о результатах трудовой деятельности работников, возглавляемого им подразделения (далее - отчет) в электронном виде в личном кабинете на корпоративном портале ФГБОУ ВО «ВГСПУ» по адресу: <http://portal.vspu.ru/login>

4.7. Руководители структурных подразделений сдают отчеты в планово-финансовое управление до 25 числа последнего месяца отчетного периода.

4.8. Планово-финансовое управление готовит предложения ректору (проект приказа) о стимулировании работников за отчетный период.


4.9. Руководители структурных подразделений несут ответственность за достоверность информации, предоставляемой в отчете.

4.10. Лица, осуществляющие проверку отчетов, имеют право запрашивать у руководителей структурных подразделений дополнительную информацию, необходимую для оценки эффективности их деятельности.

4.11. Деятельность работников, в отношении которой руководитель структурного подразделения предоставил недостоверную информацию, не учитывается при издании приказа о стимулировании.

4.12. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности выплачиваются с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Университета;
- прозрачность - правила вознаграждения должны быть понятны и доступны каждому работнику;

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 40/40
---	--	---	---------------------------------

- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;

4.12. Основанием для установления стимулирующих выплат по эффективному контракту является достижение минимальных показателей (критериев) по соответствующей должности в значениях не менее установленных эффективным контрактом.

4.13. В случае достижения установленных эффективным контрактом показателей, работнику устанавливается единовременная (разовая) стимулирующая выплата, размер которой определяется планово-финансовым управлением, утверждается приказом ректора на основании представления планово-финансового управления).

4.14. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности за отчетный период выплачиваются единовременно в дни выплаты заработной платы за месяц, следующим за отчетным периодом.

4.15. Лишение и снижение стимулирующих выплат работникам по результатам оценки эффективности деятельности:

снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом ректора.

4.16. Основанием для полного или частичного лишения стимулирующих выплат является:

- невыполнение минимальных показателей (критериев) деятельности;
- применение мер дисциплинарного взыскания;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка - 100%;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов и др. -100%;
- неисполнение приказов и распоряжений ректора - 100%.



Приложение №1

к положению «Об Эффективном контракте административно-управленческого и прочего вспомогательного персонала (неосновного персонала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский социально-педагогический университет» от 01.01.2021 г.

**ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ) ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ,
ОТНОСЯЩИХСЯ К НЕОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

Минимальные показатели (критерии)		Значимость показателя (количество баллов)	Итог
1.	Исполнительская дисциплина (Тщательность, точность в исполнении порученной работы, полное выполнение должностных обязанностей), соблюдение профессиональной этики	10	Соблюдается Не соблюдается
2.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности (отсутствие дисциплинарных взысканий) отсутствие письменных замечаний от руководства Университета, контролирующих, вышестоящих органов по результатам проверок	10	Отсутствие Наличие
3.	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок и иных документов, качественная подготовка документов в рамках исполнения должностных обязанностей, качество и достоверность предоставляемой информации	10	Соблюдается Не соблюдается
ИТОГО:		30	



Приложение №2

к положению «Об Эффективном контракте административно-управленческого и прочего вспомогательного персонала (неосновного персонала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский социально-педагогический университет» от 01.01.2021 г.

**ПОКАЗАТЕЛИ (КРИТЕРИИ) ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ,
ОТНОСЯЩИХСЯ К НЕОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ-**

КАТЕГОРИИ РАБОЧИХ И ПРОЧЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

(слесарь-сантехник, грузчик, электрогазосварщик, столяр, электромонтер, дворник, гардеробщик, лифтер, диспетчер, дежурный по общежитию, уборщик служебных помещений, сторож, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобилей, тракторист, уборщик мусоропроводов, рабочий зеленого хозяйства, садовник, кастелянша, продавец продовольственных товаров, сестра-хозяйка)

Минимальные показатели (критерии)		Значимость показателя (количество баллов)	Итог
1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и объема порученной работы, соблюдение правил техники безопасности, противопожарной безопасности, безаварийный период работы	10	Соблюдается Не соблюдается
2.	Отсутствие обоснованных жалоб работников, обслуживаемых подразделений, отсутствие дисциплинарных взысканий	10	Отсутствие Наличие
3.	Качественное выполнение поручения руководителя (в установленные сроки) по роду своей производственной деятельности	10	Соблюдается Не соблюдается
ИТОГО:		30	



Приложение №7
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

**Перечень должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих
по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

(в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития России №121н от 14 марта 2008 г., №216 от 5 мая 2008 г., №217н от 5 мая 2008 г., №225н от 12 мая 2008 г., № 241н от 2008 г., №242н от 27.05.2008 г., №247н от 29.05.2008 г., №248н от 29 мая 2008 г., №248н от 29 мая 2008 г., №305н от 05 июля 2008 г., №341н от 18 июля 2007 г., №392н от 18 июля 2007 г., №526 от 06 августа 2007 г., №570 от 31 августа 2007 г.)

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей
1	1	Архивариус
1	1	Вожатый
1	1	Гардеробщик
1	1	Грузчик
1	1	Дворник
1	1	Дежурный по общежитию
1	1	Дежурный по санаторию-профилакторию
1	1	Диспетчер
1	1	Кассир
1	1	Кассир торгового зала
1	1	Кастелянша
1	1	Кладовщик
1	1	Комендант
1	1	Кухонный рабочий
1	1	Лифтер
1	1	Мойщик посуды
1	1	Паспортист
1	1	Продавец продовольственных товаров
1	1	Рабочий зеленого хозяйства
1	1	Садовник
1	1	Секретарь
1	1	Сестра-хозяйка
1	1	Статистик
1	1	Сторож
1	1	Уборщик мусоропроводов
1	1	Уборщик производственных помещений
1	1	Уборщик служебных помещений
1	1	Швейцар
1	2	Старший оператор копировальных и множительных машин
1	2	Старший сторож
2	1	Администратор
2	1	Водитель автомобиля
2	1	Кондитер
2	1	Корректор
2	1	Лаборант
2	1	Маляр
2	1	Мастер зеленого хозяйства
2	1	Настройщик пианино и роялей



**Волгоградский
государственный
социально-
педагогический
университет**

**Положение об оплате труда работников
ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
01.06.ПП01/П01**

**Версия: 2
Стр. 44/44**

2	1	Повар
2	1	Секретарь руководителя
2	1	Слесарь по ремонту автомобилей
2	1	Слесарь-сантехник
2	1	Столяр
2	1	Техник
2	1	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники
2	1	Технический редактор
2	1	Тракторист
2	1	Художник
2	1	Электромонтер
2	2	Заведующий архивом
2	2	Заведующий бюро пропусков
2	2	Заведующий складом
2	2	Медицинская сестра диетическая
2	2	Старший лаборант
2	2	Референт
2	3	Заведующий общежитием
2	3	Заведующий производством
2	3	Медицинский брат
2	3	Медицинская сестра
2	3	Прораб
2	3	Шеф-повар
2	4	Механик
2	4	Облицовщик-плиточник
2	4	Переплетчик
2	4	Фельдшер
2	4	Электрогазосварщик
2	5	Заведующий мастерской
2	5	Старшая медицинская сестра
3	1	Агроном
3	1	Библиотекарь
3	1	Бухгалтер
3	1	Видеооператор
3	1	Видеодизайнер
3	1	Документовед
3	1	Инженер
3	1	Инженер по организации эксплуатации и ремонту
3	1	Инженер по ремонту
3	1	Инженер-программист
3	1	Инженер-сметчик
3	1	Инструктор
3	1	Концертмейстер
3	1	Концертмейстер по классу балета
3	1	Концертмейстер по классу вокала
3	1	Корреспондент
3	1	Программист
3	1	Специалист
3	1	Специалист в области охраны труда
3	1	Специалист по воинскому учету
3	1	Специалист по закупкам
3	1	Специалист по кадрам



**Волгоградский
государственный
социально-
педагогический
университет**

**Положение об оплате труда работников
ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
01.06.ПП01/П01**

**Версия: 2
Стр. 45/45**

3	1	Специалист по пожарной профилактике
3	1	Специалист по связям с общественностью
3	1	Специалист по учебно-методической работе
3	1	Старший вожатый
3	1	Учебный мастер
3	1	Хореограф
3	1	Экономист
3	1	Юрисконсульт
3	2	Врач-терапевт
3	2	Дизайнер
3	2	Документовед
3	2	Капитан-механик самоходного катера
3	2	Концертмейстер
3	2	Концертмейстер по классу балета
3	2	Концертмейстер по классу вокала
3	2	Начальник участка
3	2	Педагог дополнительного образования (по вокалу)
3	2	Редактор
3	2	Специалист по ГО
3	2	Специалист по учебно-методической работе
3	2	Старший диспетчер факультета
3	2	Старший специалист по закупкам
3	3	Воспитатель
3	3	Начальник штаба ГО
3	4	Библиограф
3	4	Ведущий бухгалтер
3	4	Ведущий документовед
3	4	Ведущий инженер
3	4	Ведущий программист
3	4	Ведущий специалист
3	4	Ведущий специалист по учебно-методической работе
3	4	Ведущий специалист по воинскому учету
3	4	Ведущий специалист по закупкам
3	4	Ведущий специалист по кадрам
3	4	Ведущий экономист
3	4	Врач стоматолог-терапевт
3	5	Главный библиограф
3	5	Главный библиотекарь
3	5	Заместитель главного бухгалтера
3	5	Заместитель директора или начальника
3	5	Заместитель начальника управления
4	1	Директор
4	1	Заведующий кабинетом
4	1	Заведующий лабораторией
4	1	Заведующий отделом
4	1	Заведующий санаторием-профилакторием
4	1	Заведующий сектором
4	1	Заведующий учебными мастерскими
4	1	Заместитель главного бухгалтера
4	1	Заместитель директора или начальника
4	1	Начальник
4	1	Начальник отдела




**Волгоградский
государственный
социально-
педагогический
университет**

**Положение об оплате труда работников
ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
01.06.ПП01/П01**

**Версия: 2
Стр. 46/46**

4	1	Режиссер
4	1	Руководитель
4	2	Главный инженер
4	2	Главный энергетик
4	2	Директор
4	2	Ответственный секретарь
4	2	Заведующий агробиостанцией
4	2	Начальник
4	2	Руководитель
4	3	Директор
4	3	Заведующий аспирантурой и докторантурой
4	3	Советник при ректорате
4	3	Помощник проректора по эксплуатации и развитию имущественного комплекса
4	3	Помощник проректора по эксплуатации и развитию имущественного комплекса по безопасности
4	3	Руководитель
4	4	Ученый секретарь совета ВГСПУ
4	4	Начальник управления
4	5	Заведующий кафедрой
4	5	Советник при ректорате
4	5	Начальник управления
4	6	Декан факультета
4	6	Директор института
4	1	Младший научный сотрудник
4	1	Научный сотрудник
4	2	Старший научный сотрудник
4	3	Ведущий научный сотрудник
4	4	Главный научный сотрудник
4	6	Главный научный сотрудник
4	1	Ассистент
4	2	Ст. преподаватель
4	3	Доцент
4	4	Профессор

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 47/47
--	--	---	---------------------------------

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

**Размеры должностных окладов работников университета
с учетом повышающих коэффициентов к базовым окладам
по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням
Профессорско-преподавательский состав ВО
с 1 января 2021 года**

№ п/п	Наименование должности (квалификационные характеристики)	Квалифи- кационный подуровень	Базовый Оклад, руб.	Повышающий коэффициент КУ ПКГ	Сумма коэффи- циента КУ ПКГ, руб.	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4	5	6	7
<i>Профессорско-преподавательский состав ВО</i>						
Четвертая профессиональная квалификационная группа						
Первый квалификационный уровень						
АССИСТЕНТ						
1	Ассистент (высшее образование, отсутствие завершённой аспирантуры)	1	14451	1	0,00	14451
2	Ассистент (высшее образование, наличие завершённой аспирантуры)	2	14451	1,1	1445	15896
3	Ассистент (наличие завершённой аспирантуры, наличие ученой степени кандидата наук)	3	14451	1,3	4336	18787
Второй квалификационный уровень						
СТАРШИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ						
1	Старший преподаватель (высшее образование)	1	14451	1,2	2891	17342
2	Старший преподаватель (высшее образование, наличие завершённой аспирантуры)	2	14451	1,3	4336	18787
3	Старший преподаватель (наличие ученой степени кандидата наук)	3	14451	1,4	5781	20232
Третий квалификационный уровень						
ДОЦЕНТ						
1	Доцент (наличие особых заслуг и значительного стажа профессиональной деятельности по профилю преподаваемых дисциплин)	1	14451	1,4	5781	20232



2	Доцент (наличие ученой степени кандидата наук или ученого звания доцента)	2	14451	1,7	10116	24567
3	Доцент (наличие ученой степени кандидата наук и ученого звания доцента)	3	14451	1,8	11561	26012
4	Доцент (наличие ученой степени доктора наук)	4	14451	2,3	18787	33238
Четвертый квалификационный уровень						
1	Профессор (наличие особых заслуг и значительного стажа профессиональной деятельности по профилю преподаваемых дисциплин)	1	14451	1,7	10116	24567
2	Профессор (наличие ученой степени кандидата наук)	2	14451	1,9	13006	27457
3	Профессор (наличие ученой степени кандидата наук и ученого звания доцента)	3	14451	2	14451	28902
4	Профессор (наличие ученого звания профессора)	4	14451	2,1	15896	30347
5	Профессор (наличие ученой степени доктора наук)	5	14451	2,6	23122	37573
6	Профессор (наличие ученой степени доктора наук и ученого звания профессора)	6	14451	2,7	24567	39018
7	Профессор (наличие ученой степени доктора наук и ученого звания профессора, особые заслуги в науке и в подготовке научных кадров, наличие научной школы - более 10 учеников, защитивших диссертации на соискании ученой степени)	7	14451	2,9	27456	41908
Шестой квалификационный уровень						
Директор института						
1	Директор института (наличие ученой степени кандидата наук)	1	14451	2	14451	28902
2	Директор института (наличие ученой степени доктора наук)	2	14451	2,9	27457	41908



Приложение №9
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»

**Размеры должностных окладов
с учетом повышающих коэффициентов к базовым окладам по должностям
руководителей, служащих и рабочих по профессиональным квалификационным
группам и квалификационным уровням
с 1 января 2021 года**

Наименование ПКГ	Базовый оклад ПКГ	Квалификационный уровень ПКГ	Коэффициент КУ ПКГ	Сумма коэффициента КУ ПКГ	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4	5	6
1 группа	6232	1	1	0	6232
	6232	2	1,1	623	6855
2 группа	6984	1	1	0	6984
	6984	2	1,1	698	7682
	6984	3	1,15	1048	8032
	6984	4	1,2	1397	8381
	6984	5	1,25	1746	8730
3 группа	8810	1	1	0	8810
	8810	2	1,1	882	9692
	8810	3	1,15	1322	10132
	8810	4	1,2	1762	10572
	8810	5	1,25	2203	11013
4 группа	12119	1	1	0	12119
	12119	2	1,2	2425	14544
	12119	3	1,35	4243	16362
	12119	4	1,5	6060	18179
	12119	5	2,3	15755	27874
	12119	6	3	24238	36357



**Приложение №10
к Положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ»**

Ректору ФГБОУ ВО «ВГСПУ»,
профессору Короткову А.М.

Фамилия

Имя

Отчество

должность

структурное подразделение (отдел, кафедра, др.)

Телефон _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу оказать мне материальную помощь, в связи с возникновением трудной
жизненной ситуацией _____

Необходимые документы прилагаю.

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись

РЕШЕНИЕ

Выделить

из средств фонда оплаты труда в размере _____ руб.

из средств, полученных ВГСПУ от приносящей доход деятельности в размере
_____ руб.

Проректор, наделенный по доверенности правом распоряжаться соответствующими
денежными средствами _____


Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись

СОГЛАСОВАНО:

Выделить _____, _____ руб.
Ф.И.О. работника

	Волгоградский государственный социально- педагогический университет	Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВГСПУ» 01.06.ПП01/П01	Версия: 2 Стр. 52/52
---	--	---	---------------------------------

Лист регистрации изменений

Номер изменения	Номер листа			Дата внесения изменения (дата и № приказа)	Дата введени я измене ния	Всего листов в документ е	Подпись, ответственно о за внесение изменений
	изменен ного	нового	изъятог о				

Уполномоченный по качеству/_____ (наименование структурного подразделения)
Руководитель структурного подразделения _____
(подпись, ФИО, дата)