


**ПРИНЯТО**

Решением Ученого  
Совета СКГМИ (ГТУ)  
от «22» сентября 2021 г.,  
протокол №2

**УТВЕРЖДАЮ**



Ректор СКГМИ (ГТУ)  
  
Ю.В.Дмитрак  
введен приказом от  
15.10.2021 г. №384

**СОГЛАСОВАНО**



Председатель профкома  
работников СКГМИ (ГТУ)  
  
Л.А.Загалова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
ФГБОУ ВО «Северо-Кавказский горно-металлургический институт  
(государственный технологический университет)»

Владикавказ 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**ФГБОУ ВО «Северо-Кавказский горно-металлургический институт**  
**(государственный технологический университет)»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения высшего образования СКГМИ (ГТУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании», Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов», а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и устанавливает система оплаты труда работников университета.

2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников университета. Фонд оплаты труда формируется за счет федеральных субсидий, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

- система оплаты труда работников университета - совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых в университете в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

- ставка, тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- оклад базовый (минимальный) - минимальный фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц

без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

- повышающий коэффициент - множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее также - ПКГ).

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

- профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы должностей служащих и профессий рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - структурные уровни профессиональной квалификационной группы, отличающиеся сложностью выполняемых работ и уровнем квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего;

- минимальный (базовый) оклад по профессиональной квалификационной группе - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника университета, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда. Разновидностью стимулирующих выплат являются премии - выплаты работникам денежных сумм сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего их возрастания, на основании заранее установленных конкретных показателей и условий.

4. Системы оплаты труда работников университета, включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам и уровням, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, ставки почасовой оплаты труда.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда,

сформированного на календарный год.

5. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств (субсидий) федерального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящим Положением;
- Положением о стимулирующих выплатах;
- рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- иными локальными нормативными актами;
- мнения представительного органа работников.

7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами университета о выплатах социального характера или коллективным договором. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается на основании личного заявления работника и производится на основании приказа ректора.

8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников университета, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников университета, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

9. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год и оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за



исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

11. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

12. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору). Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера предусматриваются в соответствии с локальными нормативными актами университета о выплатах стимулирующего характера или коллективным договором.

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

14. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников Университета направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

15. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов, ставок заработной платы работников университета устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

16. Должности, не предусмотренные профессиональными

квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к ПКГ и квалификационным уровням по аналогии с имеющимися должностями.

17. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

18. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

19. Оплата труда научных работников университета производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

20. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников университета производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания».

21. Оплата труда работников культуры и искусства университета производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры».

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

22. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

23. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

24. Оплата труда работников университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

25. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью университета по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству (кураторству), проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

26. Доплата за работу в ночное время производится работникам университета за каждый час работы в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), но не менее, чем установлено Трудовым кодексом РФ.

27. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам университета устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса РФ.

28. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

29. В целях поощрения работников университета за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

30. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения Университета.

31. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда. Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении к установленному работнику в трудовом договоре должностному окладу или в абсолютном размере.

32. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, Положением о стимулирующих выплатах, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

33. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников Университета к повышению уровня квалификации. По отдельным основаниям применяются повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, ученого звания и ученой степени к окладу, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы. Размеры и условия применения коэффициентов устанавливаются локальным нормативным актом и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученое звание и ученую степень суммируются по каждому из оснований.

34. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников Университета устанавливаются с учетом:



#### 34.1. для педагогических работников:

- участия в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участия в разработке и реализации основной образовательной программы;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- доли направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;
- наличия разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования, реализуемым структурными подразделениями Университета;
- наличия учебно-методических комплексов, в том числе на сайте университета;
- работы по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- публикационной активности в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- присуждения ученой степени и (или) ученого звания;
- издания учебников, учебных пособий, публикации монографии либо проведения персональной творческой выставки;
- участия в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличия подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры, на факультете) студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- руководства научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;
- публикации научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) студентом под руководством преподавателя;
- наличия и выполнения программы развития Университета и его структурных подразделений;
- организации, проведения или участия в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, университетом);
- количества долгосрочных (не менее 5 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов,

обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым университетом направлениям подготовки, специальностям высшего образования;

- количества выпускных квалификационных работ и курсовых работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;
- наличия объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участия в инновационной деятельности Университета;
- доли ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень кандидата (доктора) наук;
- использования новых эффективных технологий в процессе работы, новых методик преподавания;
- организации работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применения в работе иностранного языка;
- другие показатели и условия.

35. для всех категорий работников:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение отдельных заданий, связанных с обеспечением учебного процесса или уставной деятельностью Университета;
- качественная организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;
- создание надлежащих условий высокопроизводительного труда преподавателей, сотрудников, студентов, аспирантов;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- обеспечение поступления денежных средств за платные образовательные услуги и иную внебюджетную деятельность;
- ликвидация непредвиденных аварий, технических неисправностей в сроки, не нарушающие учебного процесса;
- внедрение инновационных и новых технологий в учебный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета;
- разработка и внедрение в образовательный процесс информационных

- технологий, новых методик преподавания;
- снижение материальных затрат, экономия сырья и материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей;
  - практическая реализация мероприятий по энергосбережению;
  - качественная и оперативная подготовка объектов Университета к учебному процессу;
  - обеспечение безопасности Университета;
  - особые заслуги перед Университета;
  - другие показатели и условия.

36. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности Университета формируются на основе показателей эффективности деятельности работника, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом университета, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

37. Условия назначения выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах работников университета, в котором установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

38. Настоящим положением, либо Положением о стимулирующих выплатах работников, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда Университета, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период.

39. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

40. Основанием для формирования приказа об установлении стимулирующей выплаты является представление, подаваемое

руководителем структурного подразделения на имя ректора Университета с обоснованием необходимости установления выплаты (надбавки) конкретному сотруднику или группе работников Университета с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Представление визируется курирующим проректором, деканом (для работников кафедр), а также финансово-экономической службой.

41. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения уменьшить размер стимулирующей выплаты (надбавки), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

В указанных случаях к представлению прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника). Соответствующее изменение производится согласно трудовому законодательству.

42. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом университета или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

## **V. Условия оплаты труда ректора Университета, его заместителей, и главного бухгалтера**

43. Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключаемым с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

44. Оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора приказами по Университету.

45. Проректоры университета, главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.

46. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя,



заместителей руководителя, главного бухгалтера университета и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

## **VI. Другие вопросы**

47. Выплата материальной помощи руководителю университета производится на основании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

48. Условия выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам университета, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом Университета, согласованным с первичной профсоюзной организацией работников.

49. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам университета принимается ректором после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, проректора или главного бухгалтера университета и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

50. Работникам университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

51. Условия выплаты социального характера проректорам, главному бухгалтеру и работникам университета, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом Университета, согласованным с первичной профсоюзной организацией работников.

52. Штатное расписание университета ежегодно утверждается ректором. Штатное расписание университета включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

53. В штатном расписании университета предусматриваются должности руководящего, педагогического, научного, инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного,

учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям учреждения и утверждается на календарный год с учетом изменений, внесенных в течение года, по состоянию на 01 января. Изменения к штатному расписанию персонала вносятся в течение года на основании приказов по университету и служебных записок с положительной резолюцией ректора или проректора по соответствующему направлению.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя на основании служебной записки Управления по учебной работе. Штатное расписание факультетов и кафедр утверждается на один учебный год.

К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

54. Оплата труда профессорско-преподавательского состава устанавливается исходя из педагогической нагрузки.

55. К преподавателям с учеными степенями и (или) учеными званиями приравниваются лица без ученых степеней и званий, имеющие государственные почетные звания, лауреаты международных и всероссийских конкурсов, лауреаты государственных премий в соответствующей профессиональной сфере, академики, члены-корреспонденты, почетные члены и советники Российской академии архитектуры и строительных наук, Российской академии художеств, члены российских или международных творческих союзов архитекторов, художников, дизайнеров, реставраторов, члены ассоциации ландшафтных архитекторов России, авторы научных монографий и крупных реализованных проектов.

56. Для выполнения конкретных научных работ, контрактов, проектов, грантов и т.д. из работников университета могут создаваться рабочие группы с выделенным фондом оплаты труда. Предложения по распределению этого фонда подготавливаются руководителем рабочей группы. Выплаты членам рабочей группы осуществляются на основании приказов ректора.

## **VII. Оплата на основе договоров гражданско-правового характера или возмездного оказания услуг**

57. В университете производится оплата в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера или возмездного оказания услуг. Данный вид оплаты за выполняемую работу

предусмотрен Гражданским Кодексом РФ.

58. В договоре обязательно указывается вид выполняемой физическим лицом работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполняемую работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшение объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки и др.). При заключении договоров на выполнение НИР и ОКР, в качестве приложений к нему дополнительно используется календарный план работ и техническое задание на выполняемую работу (услугу).

59. Договоры гражданско-правового характера или возмездного оказания услуг могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности, Уставу университета и действующему законодательству РФ.

60. Договоры могут заключаться с работниками университета независимо от категории персонала в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В договоре указывается конкретное индивидуальное задание. Конечный результат выполненной работы подтверждается актом о приемке-сдаче работ, услуг.

### **VIII. Почасовая оплата труда**

61. Почасовая оплата труда в Университете применяется при оплате за часы, проведенные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за часы педагогической работы, выполненной сверх объема, установленного планом учебной нагрузки (в том числе нагрузка в спортклубе, студенческом клубе, оплата педагогической практики, работа в ГАК и приёмной комиссии, прием вступительных испытаний, приём кандидатских экзаменов, приём разницы в учебных планах при переводе студентов из вуза в вуз, с факультета на факультет, с курса на курс, оплата работы преподавателей по программе экстерната и дистанционного обучения и т.п.), а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Университете.

62. Размеры почасовой оплаты труда и порядок её выплаты определяются приказом ректора.

63. Почасовой фонд оплаты труда кафедры за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям рассчитывается исходя из фонда заработной платы по вакантным должностям ППС и количества часов, установленного данному подразделению по имеющимся вакансиям. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится по решению ректора и при условии отсутствия возможности зачисления в штат работников с необходимым уровнем квалификации.

64. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, установленными локальными актами Университета.

### **IX. Материальная помощь**

65. Материальная помощь является денежной выплатой социального характера и оказывается на основании личного заявления.

66. Размер материальной помощи и порядок её выплаты определён соответствующим локальным нормативным актом.

67. Средствами для выплаты материальной помощи являются средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, и оставшиеся в распоряжении университета после уплаты налога на прибыль.

### **IX. Заключительные положения**

68. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения университета.

69. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда ректор несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

70. Размеры окладов по должностям руководителей структурных подразделений, служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются ректором.

71. Администрация университета имеет право дополнять и изменять отдельные статьи настоящего Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда. Настоящее Положение действительно до принятия нормативных документов, регламентирующих иной порядок оплаты труда, установления и снятия поощрительных надбавок и иных выплат стимулирующего характера

72. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Учёным советом университета с участием представителей профкома и вводятся в действие приказом ректора.



Приложение  
к положению об оплате  
труда работников СКГМИ (ГТУ)

**Приказ Минздравсоцразвития России №216н от 05 мая 2008 г.  
Об утверждении ПКГ  
должностей работников образования**

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Должностной оклад</b>
УВП 1	13 650
УВП 2.1	14 000
УВП 2.2	14 500
Пед.работник 1	16 700
Пед.работник 2	17 100
Пед.работник 3	17 900
Пед.работник 4	19 500
Рук. 1	21 400
Рук. 2	23 700
Рук. 3	25 200

**Приказ Минздравсоцразвития России №247н от 29 мая 2008 г.  
Об утверждении ПКГ общепрофессиональных  
должностей руководителей, специалистов и служащих**

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Должностной оклад</b>
Спец. 1.1	13 650
Спец. 1.2	13 700
Спец. 2.1	13 800
Спец. 2.2	15 100
Спец. 2.3	16 300
Спец. 2.4	17 000
Спец. 2.5	18 200
Спец. 3.1	19 600
Спец. 3.2	21 200
Спец. 3.3	22 400
Спец. 3.4	23 900

Спец. 3.5	25 800
Спец. 4.1	27 800
Спец. 4.2	29 100
Спец. 4.3	30 800

**Приказ Минздравсоцразвития России №248н от 29 мая 2008 г.  
Об утверждении ПКГ  
общеотраслевых профессий рабочих**

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Должностной оклад</b>
Раб. 1.1	13 650
Раб. 1.2	14 000
Раб. 2.1	14 100
Раб. 2.2	15 000
Раб. 2.3	16 500
Раб. 2.4	18 000

**Приказ Минздравсоцразвития России №305н от 3 июля 2008 г.  
Об утверждении ПКГ  
должностей работников сферы научных исследований и разработок**

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Должностной оклад</b>
НТР 2.1	13 650
НТР 2.2	13 700
НТР 2.3	14 000
НТР 2.4	14 900
НТР 3.1	15 700
НТР 3.2	17 000
НТР 3.3	18 400
НТР 3.4	19 800
НР 1.1	23 800
НР 1.2 к/н	26 900
НР 1.3 д/н	31 160
НР 2.1	27 950
НР 2.2 к/н	30 950
НР 2.3 д/н	34 950
НР 3.1 к/н	32 230

НР 3.2 д/н	36 550
НР 4.1 к.н.	36 550
НР 4.2 д.н.	40 850
НР 4.3 д/н	40 850

**Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ  
от 6 августа 2007 г. № 526  
«Об утверждении ПКГ должностей  
медицинских и фармацевтических работников»**

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Должностной оклад</b>
МФП 1 уровень	13 650
СМП 2.1	13 900
СМП 2.2	14 300
СМП 2.3	15 400
СМП 2.4	16 500
СМП 2.5	17 600
Врачи 3.1	23 800
Врачи 3.2	26 600
Врачи 3.3	29 400
Врачи 3.4	32 200
Руководители 4.1	35 000

**Приказ Минздравсоцразвития России №570  
Об утверждении ПКГ профессий  
рабочих культуры, искусства и кинематографии**

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Должностной оклад</b>
Должности вспомогательного состава	13 650
Должности среднего звена	14 300
Должности ведущего звена	16 400
Должности руководящего состава	18 600

**Приказ Минздравсоцразвития России №342н от 18 июля 2008 г.  
Об утверждении ПКГ должностей  
работников печатных средств массовой информации**

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Должностной оклад</b>
Работники печатных средств 1	13 650
Работники печатных средств 2.1	14 000
Работники печатных средств 2.2	14 500
Работники печатных средств 2.3	15 000
Работники печатных средств 3.1	16 000
Работники печатных средств 3.2	16 900
Работники печатных средств 3.3	17 900
Работники печатных средств 3.4	19 000
Работники печатных средств 4.1	19 800
Работники печатных средств 4.2	20 900
Работники печатных средств 4.3	21 500

**Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н  
Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников высшего и дополнительного  
профессионального образования**

<b>ПКС</b>		<b>Должностной оклад</b>
ПКС 1.1	Ассистент	23 800
ПКС 1.2	Ассистент, к.н.( ч.с.*)	26 900
ПКС 2.2	Ст.преподаватель	26 250
ПКС 2.2	Ст.преподаватель, к.н.( ч.с.*)	29 250
ПКС 3.1	Доцент, доцент/с.н.с.	29 400
ПКС 3.2	Доцент, к.н. ( ч.с.*)	32 400
ПКС 3.3	Доцент, к.н.( ч.с.*), доцент	33 400
ПКС 3.4	Доцент, к.н.( ч.с.*), профессор	34 400
ПКС 3.5	Доцент д.н.	36 400
ПКС 3.6	Доцент д.н., доцент	37 400
ПКС 3.7	Доцент д.н., профессор	38 400
ПКС 4.3	Профессор, профессор	33 400
ПКС 4.4	Профессор, к.н.( ч.с.*)	36 400
ПКС 4.5	Профессор, к.н.( ч.с.*), доцент	37 400
ПКС 4.6	Профессор, к.н.(ч.с.*), профессор	38 400
ПКС 4.7	Профессор д.н.	40 400



ППС 4.8	Профессор д.н., доцент	41 400
ППС 4.9	Профессор д.н., профессор	42 400
ППС 5.1	Зав.кафедрой, к.н.( ч.с.*)	37 010
ППС 5.2	Зав.кафедрой, к.н.( ч.с.*), доцент	38 100
ППС 5.3	Зав.кафедрой, к.н.( ч.с.*), профессор	39 170
ППС 5.4	Зав.кафедрой, д.н., доцент	45 660
ППС 5.5	Зав.кафедрой, д.н., профессор	46 800
ППС 6.1	Декан, к.н.,	50 500
ППС 6.2	Декан, д.н.,	58 050
УВП 1	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	14 600
УВП 2	Специалист по учебно-методической работе II катег; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории.	15 700
УВП 3	Специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор; учебный мастер I категории	17 200
<b>Руководители</b>		
Рук. 1		26 900
Рук. 2		29 950
Рук. 3		32 400

\* ч.с. – члены творческих союзов



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Северо-Кавказский горно-металлургический институт  
(государственный технологический университет)»

ПРИКАЗ

« 30 » декабря 2021 г.

Владикавказ, РСО-Алания

№ 544/ОД

О внесении изменений в Положение  
об оплате труда работников  
СКГМИ (ГТУ)

В соответствии с решениями Ученого совета от 27.12.2021 года, и  
Ректората от 13.12.2021 года, протокол №1,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 01.01.2022 года новую редакцию приложения к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Северо-Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет)» по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №217н) в соответствии с приложением к настоящему приказу.

2. Ввести в действие с 01.01.2022 года размеры должностных окладов по должностям профессорско-преподавательского состава в соответствии с приложением к настоящему приказу.

3. Ввести в действие с 01.02.2022 года размеры должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений в соответствии с приложением к настоящему приказу.

4. Управлению кадров (Ревазов Т.А.) в срок до 15.02.2022г. завершить работу по заключению трудовых договоров и дополнительных соглашений с сотрудниками университета.

И.о. ректора



И.А.Алексеев

**Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н  
Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников высшего и дополнительного  
профессионального образования**

ППС		Должностной оклад
ППС 1.1	Ассистент	25 300
ППС 1.2	Ассистент, к.н.( ч.с.*)	28 750
ППС 2.2	Ст.преподаватель	26 400
ППС 2.2	Ст.преподаватель, к.н.( ч.с.*)	29 850
ППС 3.1	Доцент, доцент/с.н.с.	29 850
ППС 3.2	Доцент, к.н. ( ч.с.*)	33 300
ППС 3.3	Доцент, к.н.( ч.с.*), доцент	34 450
ППС 3.4	Доцент, к.н.( ч.с.*), профессор	35 600
ППС 3.5	Доцент д.н.	37 900
ППС 3.6	Доцент д.н., доцент	39 050
ППС 3.7	Доцент д.н., профессор	40 200
ППС 4.3	Профессор, профессор	33 400
ППС 4.4	Профессор, к.н.( ч.с.*)	36 400
ППС 4.5	Профессор, к.н.( ч.с.*), доцент	37 400
ППС 4.6	Профессор, к.н.(ч.с.*), профессор	38 400
ППС 4.7	Профессор д.н.	42 450
ППС 4.8	Профессор д.н., доцент	43 650
ППС 4.9	Профессор д.н., профессор	44 750
ППС 5.1	Зав.кафедрой, к.н.( ч.с.*)	39 550
ППС 5.2	Зав.кафедрой, к.н.( ч.с.*), доцент	40 700
ППС 5.3	Зав.кафедрой, к.н.( ч.с.*), профессор	41 850
ППС 5.4	Зав.кафедрой, д.н., доцент	48 800
ППС 5.5	Зав.кафедрой, д.н., профессор	49 950
ППС 6.1	Декан, к.н.,	53 950
ППС 6.2	Декан, д.н.,	62 000
<b>Руководители структурных подразделений</b>		
Рук. 1	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник	28 750

	<p>проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института); ответственный секретарь; директор предприятия общественного питания</p>	
Рук. 2	<p>Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры, докторантуры, магистратуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей</p>	29 850
Рук. 3	<p>Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-</p>	33 300

	методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения	
--	---	--



Согласовано:

Начальник УК

Т.А.Ревазов

Начальник ПЭО

А.М.Баюрова

Главный юрист-консульт

Т.Д.Гадзацева

Председатель Первичной  
профсоюзной организации

Л.А.Загалова