

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Байханов Исмаил Байдинович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 23.07.2024 11:51:40  
Уникальный идентификатор:  
442c337cd125e1d014f62698c9d813e502697764

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ**  
**УНИВЕРСИТЕТ»**

**П Р И К А З**

29 января 2024 г.

№ 5-д

г. Грозный

**О введении в действие Положения об оплате труда работников**  
**ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»**

На основании решения Ученого совета ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» от 26 января 2024 года (протокол № 6) п р и к а з ы в а ю:

1. Ввести в действие новую редакцию Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» (далее – Положение) с 1 февраля 2024 года.

2. Признать утратившим силу приказ ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический институт» от 25 декабря 2020 года № 603-д «О введении в действие Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» с 31 января 2024 года.

3. Управлению бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики (Тепсаева Л.К.) производить расчет и начисление заработной платы в соответствии с Положением с даты введения его в действие.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

И.Б. Байханов

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель Профсоюзной  
организации ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный  
педагогический университет»



Р.А. Темирсултанов

20 24 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом ФГБОУ ВО  
«Чеченский государственный  
педагогический университет»

26 января 20 24 г.  
протокол № 6



Председатель Ученого совета

И.Б. Байханов

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «ЧЕЧЕНСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Грозный

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

а) Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

б) Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

в) Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

г) постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

д) постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»

е) приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

ж) приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 3 ноября 2023 года № 829 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», «Научные исследования и разработки»;

з) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 года № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

и) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

к) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных,



автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

л) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

м) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

н) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

о) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

п) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

р) едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

с) уставом ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» (далее – Университет);

т) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

2. Положение имеет своей целью создание эффективной системы оплаты труда в Университете, повышение мотивации к труду, обеспечение материальной заинтересованности работников Университета в улучшении качественных и количественных результатов труда.

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

4. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - Оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При

утверждении Положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников Университета.

5. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

6. При формировании фонда оплаты труда не менее 70 процентов фонда оплаты труда направляется на обеспечение размеров Окладов, ставок заработной платы работников Университета.

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

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 отдельно по каждой из должностей.

9. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» 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 статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Обеспечение месячной заработной платы работников Университета не ниже МРОТ достигается следующими способами:

приведение должностных окладов в соответствие установленному уровню МРОТ;

назначение работникам, уровень месячной заработной платы которых ниже МРОТ, специальной надбавки, направленной на доведение заработной платы до установленного МРОТ;

увеличение ранее введенной надбавки работникам, уровень месячной заработной платы которых ниже МРОТ.

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 и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

14. Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры Окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

15. Порядок оплаты труда дистанционных работников Университета определяется в соответствии с ТК РФ.

16. Индексация Окладов работников Университета производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

18. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

20. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, размер, условия и порядок выплаты которого устанавливаются Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее – Федеральный закон № 255-ФЗ).

21. Размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, установленный Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год и на плановые периоды.



22. Основанием для начисления и выплаты пособия по временной нетрудоспособности является листок нетрудоспособности, сформированный в установленном Федеральным законом № 255-ФЗ порядке.

23. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится исходя из среднего дневного заработка, исчисляемого путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

24. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику Университета, производится в день увольнения работника.

25. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

26. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Университет обязан в срок, установленный пунктами 24-25 настоящего Положения, выплатить не оспариваемую им сумму.

27. В случае смерти работника Университета не полученная им заработная плата выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Университету соответствующих документов.

## **II. Термины и определения**

28. 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, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

29. 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.

30. Минимальный размер оплаты труда – величина, устанавливаемая Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

31. Компенсационные выплаты – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера).

32. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих

выплат в зависимости от результатов труда и качества работы, а также меры социальной поддержки.

33. Стимулирующие выплаты – денежные выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие показатели в труде (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

34. Премия – мера поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности, с целью повышения эффективности его труда.

35. Штатное расписание – это организационно-распорядительный документ, который отражает структуру Университета, наименования структурных подразделений, должностей, специальностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размеры должностных окладов и надбавок.

36. Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

37. Меры социальной поддержки – единовременные выплаты или непосредственно материальная помощь работникам Университета (не включаемые в заработную плату работника).

38. Основной персонал Университета – научно-педагогические работники Университета, непосредственно осуществляющие деятельность, направленную на достижение определенных Уставом Университета целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

39. Вспомогательный персонал Университета – работники Университета, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом Университета целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

40. Административно-управленческий персонал Университета – работники Университета, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Университета, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

41. Прочий обслуживающий персонал Университета – работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Университета и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

42. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободной от основной работы время.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников Университета**

43. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) профессиональных стандартов;



г) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225;

д) продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601;

е) государственных гарантий по оплате труда;

ж) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

з) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

и) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

к) настоящего Положения;

л) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

м) мнения представительного органа работников;

н) систем нормирования труда, определяемых Университетом с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Размеры Окладов, ставок заработной платы работников Университета устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – соответственно – КУ, ПКГ).

44. При определении наименований должностей работников Университет руководствуется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, состоящим из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в

зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящим из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, а также соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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 и устанавливаются минимальные размеры по оплате труда по аналогии с имеющимися должностями.

Применение указанных справочников направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов к определению должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требованиям, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой репутации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций между различными категориями работников Университета.

45. Размеры Окладов устанавливаются настоящим Положением с учетом уровня квалификации и уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы и фиксируются в трудовом договоре.

46. Размеры Окладов по КУ и ПКГ, установленные в Университете, приведены в приложениях № 1 - 4 к настоящему Положению.

47. При формировании размеров Окладов по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же КУ ПКГ, не допускается установление различных размеров Окладов, применение к ним понятия «минимальный» либо определение диапазонов размеров Окладов, за исключением должностей научно-педагогических работников Университета, по должностям которых возможно наличие дифференциации Окладов в зависимости от наличия ученой степени и (или) ученого звания.

48. Условия оплаты труда педагогических работников Университета, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС).

48.1. ППС относится к категории основного персонала как непосредственно обеспечивающий выполнение основных функций, для реализации которых создан Университет. Трудовые отношения между ППС и Университетом основываются на механизме эффективного контракта, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности, назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работ, а также меры социальной поддержки, заключенного в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

Оклады ППС приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

48.2. Фонд оплаты труда ППС формируется исходя из образовательных

стандартов, установленного объема учебной нагрузки, нормативного соотношения численности ППС и обучающихся, иных нормативных правовых актов, включающих условия формирования штатной численности ППС.

48.3. Оклад выплачивается работникам из числа ППС за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели (одной ставки), с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научно-исследовательской, творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной), что соответствует расчетному количеству нагрузки.

48.4. Конкретная продолжительность рабочего времени, норма часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы) в зависимости от должности ППС с учетом особенностей их труда определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также локальным нормативным актом Университета о нормах времени.

Объем учебной нагрузки работника из числа ППС не может превышать 900 часов в учебном году на одну ставку.

При наличии вакантных должностей ППС разрешается совместительство. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству в Университете и (или) у другого работодателя на должностях ППС не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки. При превышении норм установленной учебной нагрузки разрешается применение стимулирующих или компенсационных выплат (за выполнение дополнительной работы по такой же должности в течение установленной продолжительности рабочего дня путем увеличения объема работ за дополнительную оплату) в пределах штатного расписания соответствующего структурного подразделения Университета.

48.5. Работники Университета из числа ППС не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644, определяются коллективным договором.

48.6. Отношение среднемесячной заработной платы ППС Университета к среднемесячной заработной плате в Чеченской Республике не может быть ниже значения, установленного Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в



отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года № 722-р.

48.7. Работникам из числа ППС выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора Университета в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

48.8. В случае, если в период действия трудового договора работнику из числа ППС присуждена ученая степень, то право на изменение размера Оклада возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

49. Условия оплаты труда научных работников Университета.

49.1. Научным работникам Университета Оклад выплачивается за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Трудовые отношения между научными работниками и Университетом основываются на механизме эффективного контракта, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работ, а также меры социальной поддержки, заключённого в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права.

Оклады научных работников Университета устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

Оклады научных работников Университета приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

49.2. Для научных работников Университета штатное расписание формируется в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных программ, договоров и научной тематики в пределах утвержденных смет по субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и на выполнение работ и средств от приносящей доход деятельности (государственные контракты и договоры на выполнение научно-исследовательских и иных работ, связанных с научными исследованиями).

49.3. Отношение среднемесячной заработной платы научных работников Университета к среднемесячной заработной плате в Чеченской Республике не может быть ниже значения, установленного Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года № 722-р.

49.4. Научным работникам выплаты стимулирующего характера устанавливаются ректором Университета в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

50. Условия оплаты труда административно-управленческого, учебно -

вспомогательного и прочего обслуживающего персонала Университета (далее – АУП).

Оклады АУП приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

50.1. Оклады выплачиваются работникам из числа АУП за выполнение работ в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена ТК РФ и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

50.2. Трудовые отношения между АУП и Университетом могут основываться на механизме эффективного контракта, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работ, а также меры социальной поддержки, заключенным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права

50.3. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера – начальника Управления бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики, устанавливаются на 10% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормами действующего законодательства Российской Федерации.

50.4. С учетом условий труда работникам из числа АУП устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

50.5. Работникам Университета из числа АУП выплаты стимулирующего характера устанавливаются ректором Университета в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

51. Условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (далее – педагогические работники).

51.1. Для педагогического работника формируется тарификационный список. Тарификационный список формируется исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам в соответствии с образовательными программами, обеспеченностью кадрами, нормами педагогических часов за ставку заработной платы и другими конкретными условиями работы. Тарификационный список устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Оклады педагогических работников приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

51.2. Оклад выплачивается педагогическим работникам за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения преподавательской работы, воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной квалификационными характеристиками.

Оплата труда педагогических работников устанавливается на основании тарификационных списков исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки

Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». За ставку заработной платы принимается фиксированный размер заработной платы (Оклад) педагогического работника за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

51.3. Трудовые отношения между педагогическими работниками и Университетом могут основываться на механизме эффективного контракта, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работ, а также меры социальной поддержки, заключённым в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права

51.4. Изменение размеров Окладов педагогическим работникам производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией Министерства просвещения Российской Федерации, на период действия данного решения.

51.5. Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников Университета к среднемесячной заработной плате в Чеченской Республике не может быть ниже значения, установленного Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года № 722-р.

52. Структурным подразделением, ответственным за начисление заработной платы и других выплат, является Управление бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики Университета.

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

53. Условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера определяются федеральными законами, нормативными правовыми актами, настоящим Положением, локальными нормативными актами Университета и трудовыми договорами.

54. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к Окладам работников Университета или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Количество выплат компенсационного характера каждому работнику Университета не ограничивается.

55. В Университете устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) 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);

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

г) иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

56. Оплата труда работников учреждений, 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.

57. В соответствии со статьей 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей) расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при наличии профессий/должностей в штатном расписании Университета.

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 Университета устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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 учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере общего образования, среднего профессионального образования, дополнительного образования, работников учреждений культуры, медицинских работников, научных работников, педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу учреждений в сфере высшего образования, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Университета.

К такой дополнительной работе относится в том числе работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в соответствии со статьей 154 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», коллективным договором, локальными нормативными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлечение работника к сверхурочной работе или работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации работников Университета, за исключением случаев, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

В случае привлечения работника к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни руководитель структурного подразделения Университета, заинтересованный в привлечении работника к сверхурочной работе или работе в выходные и нерабочие праздничные дни, направляет докладную записку, согласованную с курирующим проректором, начальником планово-экономического отдела и начальником управления кадров, на имя ректора Университета.

На основании докладной записки с положительной резолюцией ректора Университета, управление кадров готовит приказ о привлечении работника к сверхурочной работе или работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Управление бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики Университета на основании приказа Университета и табеля учета рабочего времени производит работнику начисление оплаты за сверхурочную работу или работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

58. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер надбавки устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» и определяется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

59. Выплаты стимулирующего характера имеют своей целью мотивирование работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, а также наиболее полный учет трудового вклада каждого работника структурного подразделения Университета в достижение общих целей Университета.

60. Основу системы стимулирования составляют целевые показатели и критерии оценки трудовой деятельности работника, позволяющие определить эффективность (результативность) деятельности работника и размеры устанавливаемых с их применением стимулирующих выплат.

61. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

62. Университет самостоятельно устанавливает виды, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами, настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Университета.

63. Ректор Университета имеет право самостоятельно или с учётом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить её выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объёма порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.



В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное работником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объёма порученной основной и (или) дополнительной работы или иные причины отмены, или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

64. В целях поощрения работников Университета в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения с порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) иные надбавки и доплаты, используемые в качестве стимулирования интенсивности выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника с указанием конкретной выполняемой работы или иные причины её образования.

Стимулирующие надбавки и (или) доплаты устанавливаются приказом ректора Университета в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются. Количество выплат стимулирующего характера каждому работнику не ограничивается.

65. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на срок действия трудового договора, на определенный срок или производиться единовременно в связи с достижением соответствующего показателя. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном значении, а также кратном или процентном отношении к Окладу или к заработной плате. Размер единовременных выплат не зависит от фактически отработанного работником времени в периоде, за который устанавливается выплата.

66. Регулярные стимулирующие выплаты выплачиваются с установленной периодичностью в течение определенного срока. Университетом могут быть установлены следующие периоды стимулирующих выплат: календарные – месяц, квартал, полугодие, год; учебные - семестр, учебный год.

67. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности, по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат (надбавок и доплат), либо пересмотреть их размеры на основании решения учёного совета Университета по согласованию с профсоюзной организации работников Университета.

68. Размер выплаты (надбавки и доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность, в другое подразделение, в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при

изменении системы оплаты труда.

69. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников Университета к повышению уровня квалификации. Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

70. За качество выполняемых работ могут быть установлены иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

71. За наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов - в абсолютных величинах или в процентах от установленных им окладов, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы.

72. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников устанавливаются с учетом разрабатываемых в Университете показателей и критериев оценки эффективности труда работников с учетом:

72.1. Для ППС и педагогических работников Университета за:

непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых Университетом;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;

непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;

освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;

достижения в инновационной деятельности Университета;

участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, организациях дополнительного образования, образовательных организациях высшего образования, организациях дополнительного профессионального образования, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

участие педагогического работника в разработке и реализации основных профессиональных образовательных программ, дополнительных, дополнительных профессиональных программ;

работу с детьми из социально неблагополучных семей;

использование в деятельности современных образовательных технологий;

наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;

публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;

участие в выполнении программы развития учреждения;

организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, учреждением);

количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;

участие в инновационной деятельности Университета;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;

работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;

применение в работе иностранного языка;

другие показатели и условия.

72.2. Для научных работников Университета:

непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;

публикационную активность в рецензируемых отечественных изданиях, журналах;

издание учебников, учебных пособий, публикацию монографии либо проведение персональной творческой выставки;

вклад научного работника в выполнение проводимых Университетом научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);

участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых Университетом, выступления по поручению руководства Университета на конференциях и симпозиумах;

публикационную активность в рецензируемых отечественных изданиях;



- осуществляемое по поручению руководства Университета наставничество, научное руководство аспирантами;
  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
  - непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
  - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
  - наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
  - участие в методической работе и инновационной деятельности Университета;
  - использование новых эффективных технологий в процессе работы;
  - выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
  - выполнение особо важных и срочных работ;
  - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых Университетом;
  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;
  - непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;
  - освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
  - достижения в инновационной деятельности Университета;
  - иные выплаты стимулирующего характера для научных работников устанавливаются работникам Университета в возрасте до 30 лет, работающим над диссертацией в размере – 10% от должностного оклада.
- 72.3. Для всех категорий работников:
- успешное и добросовестное исполнение работником Университета своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
  - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
  - качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
  - участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
  - разработку и внедрение рационализаторских предложений;
  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета среди населения;
  - трудовой вклад работника в выполнение проводимых Университетом мероприятий;

использование новых эффективных технологий в процессе работы;  
выполнение особо важных и срочных работ;  
другие показатели, условия и достижения.

73. Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Университете 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.

Показатели и критерии оценки деятельности работников Университета, а также порядок выплат стимулирующего характера определяются Положением об эффективном контракте работников, относящихся к научно-педагогическим работникам ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет», а также Положением об эффективном контракте работников административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования, ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

74. Выплаты стимулирующего характера работникам Университета, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

75. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) в размере, определяемом приказом ректора Университета.

76. Премии в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- а) ежемесячной премии – по итогам работы за месяц;
- б) квартальной премии – по итогам работы за квартал;
- в) полугодовой премии – по итогам работы за полугодие;
- г) годовой премии – по итогам работы за год;

д) разовой премиальной выплаты непроизводственного характера в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

77. Премии могут устанавливаться:

за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

за своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

за участие в работе по лицензированию, аттестации и аккредитации Университета;

за выполнение показателей проводимых в Университете рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений Университета;

участие в проведении приемной кампании, работа по привлечению абитуриентов, организация профориентационных мероприятий;

участие в организации и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и/или связанных с основной деятельностью Университета;

выполнение в установленном порядке показателей договоров/контрактов на выполнение прикладных научно-исследовательских работ в части требований исполнения обязательств, сроков их исполнения, высоких результатов.

## **VI. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера – начальника Управления бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики Университета**

78. Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера – начальника Управления бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики Университета состоит из Окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

79. Размер Оклада ректора Университета определяется Министерством просвещения Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Университета, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором Университета.

Ректор Университета может работать по совместительству в Университете или в другом учреждении только при наличии письменного разрешения уполномоченного структурного подразделения Министерства просвещения Российской Федерации, осуществляющего координацию деятельности учреждения в соответствии с актами Министерства просвещения Российской Федерации.

80. Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты труда;
- б) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору Университета осуществляется по решению Министерства просвещения Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора Университета с указанием размера такой выплаты, с учетом выполнения обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, поименованных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в подпункте «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», в соответствии с абзацем одиннадцатым пункта 6 раздела III Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

81. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору Университета по решению Министерства просвещения Российской Федерации с



учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета.

82. Ректору Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.

83. Оклады проректоров и главного бухгалтера - начальника Управления бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже Оклада ректора Университета.

84. Проректорам, главному бухгалтеру - начальнику Управления бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики Университета могут быть установлены ежемесячные выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главой IV и V настоящего Положения.

85. Ректор Университета вправе принять решение о премировании по результатам работы проректоров и главного бухгалтера – начальника Управления бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики Университета путем издания соответствующего приказа. Премияльные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

86. Проректорам Университета могут быть установлены стимулирующие или компенсационные выплаты за проведение исследований по приоритетным научным направлениям Университета в размере, установленном приказом ректора Университета, или по соглашению сторон.

87. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора Университета, проректоров, главного бухгалтера - начальника Управления бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) определяется приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 17 июля 2019 года № 380 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)».

## **VII. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам Университета**

88. Источниками для оказания материальной помощи работникам Университета являются субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средства, полученные от приносящей доход деятельности.

89. Выплата материальной помощи работникам Университета может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на оказание материальной помощи при условии гарантированного выполнения всех обязательств Университета по выплате Окладов, а также

установленных надбавок и доплат.

90. Материальная помощь оказывается работнику Университета по его письменному заявлению на имя ректора Университета с приложением документов, подтверждающих необходимость оказания материальной помощи.

91. Материальная помощь может предоставляться в следующих случаях:

- а) тяжелое материальное положение в семье работника Университета;
- б) тяжелая болезнь работника Университета, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- в) смерть (гибель) близких родственников (супруга (и), ребенка, родителей), а в случае смерти (гибели) работника Университета – членам его семьи по их письменному обращению;
- г) утрата личного имущества работника Университета в результате хищения, пожара, стихийного бедствия;
- д) при особой нуждаемости работника Университета в лечении и восстановлении здоровья в связи с заболеванием (травмой), полученным при исполнении должностных обязанностей;
- е) в связи с несчастным случаем, аварией.

92. Размер материальной помощи и кратность ее предоставления устанавливается ректором Университета и максимальной суммой не ограничивается.

### **VIII. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера**

93. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера за выполненную работу производится в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации.

94. При оплате труда на основе договоров гражданско-правового характера используется форма договора подряда или договора возмездного оказания услуг и предусматривается оплата выполненного объема работ. Правоотношения, возникающие между участниками на основе договора гражданско-правового характера, регулируются нормами гражданского законодательства.

95. Договор гражданско-правового характера определяет конкретный результат деятельности, за который выплачивается оговоренное условиями договора вознаграждение. Срок действия договора гражданско-правового характера устанавливается по конечному результату выполнения работ. Разрешение споров по договору гражданско-правового характера осуществляется в соответствии с процедурой, предусмотренной гражданским законодательством Российской Федерации.

96. В договоре гражданско-правового характера обязательно указывается вид выполняемой работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу в целом, либо график оплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается календарный план выполнения работы). Гражданско-правовые договоры заключаются как с отдельными гражданами, так и с юридическими лицами.

97. На основе гражданско-правовых договоров в Университете могут выполняться ремонтные и другие виды работ, не противоречащие основной деятельности и уставу Университета. Для выполнения отдельных видов работ

Университет может заключать договор с конкретными работниками Университета.

98. Вознаграждения по договорам гражданско-правового характера являются объектом налогообложения в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

99. Вознаграждение, получаемое работниками, выполняющими работу на условиях договора гражданско-правового характера, не включается в среднюю заработную плату при исчислении отпускных и при оплате листка нетрудоспособности по основной штатной должности работника.

### **IX. Почасовая оплата**

100. Дополнительные виды работ работников из числа ППС и педагогических работников могут выполняться на условиях почасовой оплаты в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Объемы почасовой учебной нагрузки по кафедрам на учебный год устанавливаются исходя из расчетного фонда учебной нагрузки кафедр. Работники из числа ППС и педагогические работники, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов за учебный год, которое не считается совместительством. Размер почасовой оплаты труда приглашенных высококвалифицированных специалистов, а также при оплате труда преподавателей, ведущих учебные занятия с иностранными гражданами, может быть увеличен по решению ректора Университета на основании представлений деканов факультетов и директоров институтов.

101. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.

102. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

103. Почасовая оплата труда в Университете допускается при оплате:

а) работы, поручаемой в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников;

б) работы специалистов организаций, привлекаемых в Университет, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы для педагогической работы в Университете в том числе, членов и председателей государственных экзаменационных комиссий;

в) труда работы педагогических работников, привлекаемых для проведения отдельных видов работ, по которым предусмотрено незначительное количество часов;

г) руководства практиками обучающихся на предприятиях и в организациях, в том числе работников общеобразовательных организаций, участвующих в производственной (педагогической) практике;

д) работы по приему вступительных испытаний, проводимых Университетом



самостоятельно, у поступающих на обучение по основным профессиональным образовательным программам;

е) в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

## **Х. Порядок формирования штатного расписания Университета**

104. Штатное расписание Университета формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета. В штатном расписании Университета указываются должности работников, численность, Оклады по ПКГ и КУ, виды компенсационных выплат, виды стимулирующих выплат. 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 соответствующим ПКГ и КУ.

105. Штатное расписание ППС и педагогических работников формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени и установленного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года №722-р соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного педагогического работника. Количество учебной нагрузки (в часах) по кафедрам на учебный год устанавливается Учебно-методическим управлением.

106. Штатное расписание АУП формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета в зависимости от реальной потребности структурных подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования.

107. Штатное расписание научных работников формируется в зависимости от потребности количества единиц персонала для выполнения научных программ и научных проектов, и наличия финансовых средств в пределах утвержденных смет по субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на выполнение работ, средств от приносящей доход деятельности (государственные контракты и договора на выполнение научно-исследовательских, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и иных работ, связанных с научными исследованиями) и целевых поступлений. Если по условиям контракта (договора, соглашения).

Для выполнения научно-исследовательских работ по государственному заданию, грантам и контрактам Университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного договора. В этом случае утверждается временное штатное расписание, срок действия которого совпадает с временем оказания указанных услуг.

108. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, выполняемых Университетом в соответствии с уставом Университета.

109. Штатное расписание Университета утверждается приказом ректора

Университета на 1 сентября и 10 января текущего финансового года.

110. В случае возникновения необходимости внесения изменений в штатное расписание Университета проректор, руководитель структурного подразделения Университета направляет докладную записку на имя ректора Университета с обоснованием необходимости внесения изменений в штатное расписание Университета. На основании докладной записки с положительной резолюцией ректора Университета планово-экономическим отделом составляется проект штатного расписания Университета.

111. Контроль за соблюдением утвержденного штатного расписания Университета осуществляется планово-экономическим отделом совместно с управлением кадров и Учебно-методическим управлением.

112. Изменения вносятся приказом ректора Университета по состоянию на 1 число следующего месяца.

113. При создании, реорганизации структурных подразделений Университета представляется следующий комплект документов:

- а) обоснование цели создания (реорганизации);
- б) планируемые функции;
- в) сравнение предлагаемого функционала структурного подразделения с уже существующими структурными подразделениями в целях исключения дублирования;
- г) показатели эффективности и результативности нового структурного подразделения, на достижение которых нацелено его создание;
- д) планы, проекты развития, в рамках которых создается структурное подразделение, показатели, которые должны быть достигнуты и сроки их достижения;
- е) проект положения о новом (реорганизуемом) структурном подразделении;
- ж) описание структуры нового (реорганизуемого) структурного подразделения, указание места структурного подразделения в организационной структуре Университета;
- и) сведения о кадровом обеспечении и кадровом движении персонала, результат изменения штатной и текущей численности работников.

114. При увеличении численности работников структурного подразделения представляется следующий комплект документов:

- а) обоснование необходимости увеличения численности;
- б) планируемые функции работника;
- в) сравнение функциональных обязанностей вводимой должности с функциональными обязанностями работников соответствующего структурного подразделения;
- г) проект должностной инструкции.

115. Введение новых должностей в штатное расписание Университета допускается только при полном обосновании их необходимости для эффективной организации работы структурного подразделения.

116. Оформление на вводимую должность конкретного лица не допускается до включения должности в штатное расписание.

## **XI. Заключительные положения**

117. Настоящее Положение принимается Ученым советом Университета по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников Университета, и вводится в действие ректором Университета.

118. В Положение могут вноситься изменения в установленном порядке по мере необходимости.

119. Основанием для внесения изменений и дополнений в Положение могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, изменения Устава Университета, и законодательства, принятие решения о совершенствовании системы оплаты труда.

120. На правоотношения, не урегулированные настоящим Положением, распространяются нормы действующего законодательства Российской Федерации, а также локальные нормативные акты Университета.



## Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

**Размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»)**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень (КУ)	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Наличие/отсутствие ученой степени	Размер оклада
4	1	Ассистент/ преподаватель	без степени	22822,00
			кандидат наук	25016,00
	2	Старший преподаватель	без степени	25016,00
			степень к/н	26662,00
	3	Доцент	без степени	26662,00
			степень к/н	29076,00
			степень д/н	35898,00
	4	Профессор	степень к/н	35898,00
			степень д/н	40553,00
	5	Заведующий кафедрой	степень д/н, профессор	47900,00
			степень д/н, доцент	45500,00
			степень к/н, доцент	42200,00
	6	Декан факультета	степень к/н	45700,00
			степень д/н	51671,36
Директор института		степень к/н	54191,28	
		степень д/н	56082,00	

## Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

**Размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей научных работников и руководителей структурных подразделений. (Приказ Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»)**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень (КУ)	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Наличие/отсутствие ученой степени	Размер оклада
4	1	Младший научный сотрудник	без степени	22822,00
			степень к/н	24000,00
	2	Старший научный сотрудник	без степени	24000,00
			степень к/н	26662,00
			степень д/н	30662,00
	3	Ведущий научный сотрудник	степень к/н	29703,00
			степень д/н	36776,00
	4	Главный научный сотрудник	степень д/н	43848,00
5	Заведующий/руководитель: лабораторией/центром	степень к/н	46924,80	
		степень д/н	49924,00	

**Профессионально квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Размер оклада
3	1	Инженер-проектировщик	17619,00
	2	Инженер-исследователь; Инженер проектировщик 2 категории	17725,00
	4	Главный: инженер проекта, конструктор проекта	18105,00

**Профессионально квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня**

Профессионально-	Квалифика	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Размер
------------------	-----------	---------------------------------	--------

квалификационная группа (ПКГ)	ционный уровень ПКГ		оклада
2	1	Техник-проектировщик	17302,00
	2	Техник-проектировщик 1 категории	17408,00
	4	Лаборант-исследователь, стажер-исследователь	17513,00



## Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

**Размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»)**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Размер оклада
4	1	Помощник ректора/проректора	19012,00
4	2	Начальники отделов, директор педагогического технопарка «Кванториум» имени профессора Ш.М.-Х. Арсалиева; директор технопарка универсальных педагогических компетенций; центра комплексной безопасности	19944,00
4	3	Начальники управлений; ученый секретарь Ученого совета, директор библиотеки, директор Гуманитарно-педагогического колледжа	27257,00

**Размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»)**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Размер оклада
3	1	Диспетчер факультета/института; учебный мастер; специалист по учебно-методической работе	17916,00

**Размеры окладов по профессионально-квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Размер оклада
1	1	Агент по снабжению; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; комендант, статистик	17197,00
2	1	Секретарь руководителя, лаборант, фотограф	17302,00
2	2	Старший лаборант; заведующий складом; заведующий архивом	17408,00
2	3	Воспитатель; заведующий общежитием	17513,00
3	1	Специалист по ГО и ЧС; специалист по работе с молодежью; техник; менеджер; юрисконсульт	17619,00
3	2	Специалист по охране труда; программист, инженер-программист	17725,00
3	3	Специалист/документовед /делопроизводитель 1 категории; инженер 1 категории; инженер по надзору за строительством; методист; юрисконсульт 1 категории; психолог-методист; религиовед; специалист по нормативному урегулированию	17830,00
3	4	Ведущий: специалист/бухгалтер/ делопроизводитель/экономист/ программист; старший методист	18105,00
3	5	Главный: специалист/инженер/энергетик; зам начальника/директора	18775,00
4	1	Заведующий/начальник: кабинетом/отделом/ сектором/студией/лабораторией/ мастерской. Директор/руководитель/заведующий: центром, студенческого спортивного клуба/ студенческого спортивного клуба «Фиджитал», музея, студенческого театра, подготовительного отделения для иностранных граждан и лиц без гражданства	19012,00

**Размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта (Приказ Минздравсоцразвития России от 12 мая 2008 года № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Размер оклада
2	2	Тренер	17408,00

**Размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Размер оклада
3	2	Библиотекарь, библиограф, редактор библиотеки	17725,00
3	3	Методист библиотеки	17830,00
3	5	Главный: библиотекарь, библиограф	18775,00
4	1	Заведующий отделом/сектором библиотеки	19012,00

**Размеры окладов по профессионально-квалификационным должностям работников печатных средств массовой информации  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств, массовой информации»)**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Размер оклада
3	1	Корреспондент	17619,00
3	2	Редактор	17725,00

**Размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Размер оклада
2	3	Медицинская сестра по оказанию первичной доврачебной медико-санитарной помощи	17513,00

**Размеры окладов по профессионально-квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)**

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень ПКГ	Должности, отнесенные к ПКГ, КУ	Размер оклада
1	1	Кладовщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	17197,00
2	1	Слесарь-сантехник, слесарь-электрик;	17302,00



		электросварщик; автомобиля	электрик,	водитель	
--	--	-------------------------------	-----------	----------	--

## Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

**Размеры должностных окладов педагогических работников  
(Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий работников образования»)**

<b>Профессионально-квалификационная группа (ПКГ)</b>	<b>Квалификационный уровень ПКГ</b>	<b>Должности, отнесенные к ПКГ, КУ</b>	<b>Размер оклада</b>
3	1.1	Преподаватель без категории и ученой степени	19249,00
	1.2	Преподаватель 1 категории	20260,00
	1.3	Преподаватель высшей категории	22370,00
	1.4	Преподаватель к/н	27256,00
	1.5	Преподаватель д/н	28234,00
3	2	Концертмейстер	17725,00
	3	Методист	17830,00
	4	Старший методист	18105,00

## Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

**Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Показатели	Фиксированные выплаты
<b>Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ</b>		
1.	Лица, имеющие почетные звания: «Заслуженный ...» российского уровня «Народный...» российского уровня	20% от должностного оклада
2.	«Почетный работник ...» российского уровня	15% от должностного оклада
3.	«Заслуженный...» республиканского уровня «Народный...» республиканского уровня	2000,00 руб.
4.	«Мастер спорта СССР; РФ» «Кандидат в мастера спорта»	3000,00 руб. 1000,00 руб.
5.	Работникам ЧГПУ, имеющим ученую степень, для которых наличие ученой степени не предусмотрено квалификационными требованиями к занимаемой должности выплачивается стимулирующая выплата за наличие ученой степени: кандидата наук доктора наук	3000,00 руб. 7000,00 руб.
6.	За наличие ученого звание профессора (если наличие ученого звание не установлено квалификационными требованиями к должности) За наличие ученого звания доцента (если наличие ученого звание не установлено квалификационными требованиями к должности)	35% от должностного оклада 25% от должностного оклада
<b>Стимулирующие надбавки за интенсивность работы</b>		
7.	За интенсивность работы в должности директора института: приведенный контингент студентов от 400-600  приведенный контингент студентов от 600-1000  За интенсивность работы в должности декана факультета: приведенный контингент студентов от 200-650  приведенный контингент студентов от 650-800  За интенсивность работы в должности заведующего кафедрой	50% от должностного оклада  60% от должностного оклада  50% от должностного оклада  60% от должностного оклада  60% от должностного оклада