МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Уральский государственный лесотехнический университет

(УГЛТУ)

Председатель профсоюзной организации работников УГЛТУ

_____ Н.Ф. Микова
«____» _____ 2019

Врио ректора УГЛТУ

_____ Е.П. Платонов
«____» _____ 2019

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ УРАЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ЛЕСОТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА НА 2019-2022 ГОДЫ

Екатеринбург
2019

Работодатель в лице врио ректора ФБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет» в лице врио ректора Платонова Е.П. и работники Университета в лице представителя работников Председателя профсоюзной организации работников УГЛТУ Миковой Н.Ф., именуемые в дальнейшем стороны, решили внести следующие изменения в Коллективный договор Уральского государственного лесотехнического университета на 2019-2022 годы (далее Коллективный договор).

1. **Преамбулу Коллективного договора изложить в следующей редакции**:

Коллективный договор Уральского государственного лесотехнического университета на 2019-2022 годы - локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет» (далее – УГЛТУ), и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

В тексте настоящего коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в УГЛТУ и заключаемый между работодателем и работниками УГЛТУ в лице их представителей;

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с УГЛТУ;

Работодатель – УГЛТУ в лице врио ректора Платонова Е.П.

Коллективный договор заключен между УГЛТУ в лице врио ректора Платонова Е.П. и работниками УГЛТУ (в дальнейшем – работники),

интересы которых представляет единый представительный орган Профсоюзная организация работников УГЛТУ (далее – Профком) в лице председателя профсоюзной организации работников УГЛТУ Миковой Н.Ф.

Профком, также является полномочным представителем коллектива работников УГЛТУ в переговорах с работодателем по вопросам оплаты и охраны труда, высвобождения и занятости работников УГЛТУ.

На момент его принятия коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. Предмет коллективного договора;
2. Общие положения;
3. Трудовые отношения;
4. Оплата труда;
5. Рабочее время, время отдыха;
6. Условия и охрана труда;
7. Социальные гарантии, льготы, социальная сфера;
8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и Профкома;
9. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Приложения:

Приложение 1. Соглашение по охране труда;

Приложение 2. Перечень профессий и должностей УГЛТУ с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;

Приложение 3. Перечень должностей работников УГЛТУ с ненормированным рабочим днем, которым может предоставляться дополнительный отпуск;

Приложение 4. Перечень профессий и должностей в УГЛТУ, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

Приложение 5. Перечень профессий, должностей и работ, для которых установлены нормы бесплатной выдачи смывающих и

обезвреживающих средств;

Приложение 6**.** Положение об оплате труда в УГЛТУ;

Приложение 7. Положение об оценке эффективности работы педагогических работников УГЛТУ;

Приложение 8. Положение о Доске почета УГЛТУ;

Приложение 9. Положение о звании «Ветеран Уральского государственного лесотехнического университета»;

Приложение 10. Положение о звании «Почетный работник Уральского государственного лесотехнического университета»;

Приложение 11. Положение о Книге почета УГЛТУ;

Приложение 12. Положение о материальной помощи в УГЛТУ;

Приложение 13. Соглашение между администрацией УГЛТУ и коллективом обучающихся в УГЛТУ на 2019-2022 годы.

2. Абз. 1 Разд. 1 «Предмет коллективного договора» считать п.п.1.1. Разд. 1 «Предмет коллективного договора»

3. В п.п. 1.1. Разд. 1 «Предмет коллективного договора» слова «преимущественно» **исключить, после слова** «дополнительные» **добавить** «,».

4. В п.п. 2.1. Разд. 2 «Общие положения» слова «г.» **исключить.**

5. В п.п. 2.5 Разд. 2 «Общие положения» слова «и все подразделения», «за исключением случаев, прямо указанных в коллективном договоре или приложениях» **исключить**.

6. В п.п. 3.3. Разд. 3 «Трудовые отношения» словосочетания:

6.1. «определяется ректором, при этом может учитываться мнение соответствующего ученого совета (конкурсной комиссии) либо срок реализации соответствующей образовательной программы (научной работы)» **заменить словосочетанием** «устанавливается на основании решения ученого совета Университета»;

6.2. «относящегося к категории профессорско - преподавательского состава» **заменить словосочетанием** «отнесенных к категории профессорско - преподавательского состава (далее – ППС)».

7. п.п. 3.5 Разд. 3 «Трудовые отношения» считать в следующей редакции:

« 3.5. Кадрово - правовое управление оформляет уведомление, содержащее список лиц, занимающих должности ППС, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора (с указанием ФИО, должности, структурного подразделения и срока окончания трудового договора), а также обеспечивает ознакомление с ним уведомляемых работников под роспись в срок до 20 июня текущего года.»

8. **В п.п. 3.6. Разд. 3 «Трудовые отношения» после слов** «декана факультета,» **дополнить словами** «директора института».

9. В п.п. 3.7. Разд. 3 «Трудовые отношения»:

9.1. **после слов** «декана факультета,» **дополнить словами** ««директора института»;

9.2. **слова** «Положениями об иных (отличных от факультета) структурных подразделениях УГЛТУ может предусматриваться процедура выборов или конкурсного отбора на должность руководителей данных подразделений.» **исключить.**

10. В п.п. 3.9. Разд. 3 «Трудовые отношения» слова «не может быть более, чем до даты» **заменить словами** «не может превышать».

11. В п.п. 3.14. Разд. 3 «Трудовые отношения» слова «сокращение» **считать словами** «увольнение», **а также слова** «не менее» **заменить словами** «не позднее».

12. В п.п. 3.15. Разд. 3 «Трудовые отношения» слова «сокращение» **заменить словами** «увольнение».

13. В п.п. 3.16 Разд. 3 «Трудовые отношения»:

13.1. **словосочетание** «В случае высвобождения работников университета по сокращению численности или штата» **заменить словосочетанием** «При сокращении численности или штата работников»;

13.2. **слова** «от 14» **исключить;**

13.3. **Абз 2. Изложить в следующей редакции**:

«В понятие «одинокая мать и «одинокий отец» включаются лица, воспитывающие детей, второй родитель которых:

- умер или признан безвестно отсутствующим;

- отсутствует в записи свидетельства о рождении;

- лишен родительских прав или ограничен в родительских правах;

- признан недееспособным (ограниченно дееспособным) либо по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка;

- отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы;

- уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов».

14. В п.п. 3.17. Разд. 3 «Трудовые отношения» слова «Высвобождаемым» **заменить словами** «при увольнении»;

15. п.п. 3.19 Разд. 3 «Трудовые отношения» изложить в следующей редакции:

«3.19. В целях повышения эффективности труда, поощрения работников и соревновательности между работниками, а также между коллективами, работодатель совместно с Профкомом могут организовывать и проводить:

- профессиональные конкурсы;

- рейтинги факультетов (институтов), кафедр и других структурных подразделений;

- выдвижение кандидатур для занесения в Книгу почета и на Доску почета УГЛТУ;

– выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами».

16. Разд. 3 «Трудовые отношения» дополнить п.п. 3.21. следующего содержания:

«3.21. При расторжении трудового договора работник, заключивший договор о материальной ответственности обязан сдать (передать) числящиеся

за ним материальные ценности до даты увольнения».

17. п.п 4.1. Разд. 4. «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«4.1. Заработная плата в УГЛТУ устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и включает в себя размеры окладов, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

Локальные нормативные акты УГЛТУ, регламентирующие системы оплаты труда, основания и порядок установления надбавок, доплат, премий и иных стимулирующих выплат согласовываются с Профкомом и утверждаются ректором».

18. В п.п. 4.2. Разд. 4. «Оплата труда» исключить абз. 2.

19. П.п. 4.3. Разд. 4. «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«4.3. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

- за первую половину месяца выплачивается 21 числа текущего месяца с учетом фактически отработанного времени;

- за вторую половину текущего месяца выплачивается 6 числа следующего месяца.

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

Выплата заработной платы за декабрь текущего года, учитывая специфику выделения средств, выплачивается 25 декабря».

20. п. 4.4. Разд. 4. «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«4.4. Заработная плата может перечисляться по личному заявлению работника на указанный работником счет в банке. Работодатель заключает договор с банком гарантируя, что работник не платит за оформление и обслуживание пластиковой карты, используемой для выплаты за работной

платы, а также заработная плата может выплачиваться через кассу УГЛТУ».

21. Прежнюю редакцию п. 4.4. Разд. 4. «Оплата труда» считать п.4.5. Разд. 4. «Оплата труда» и изложить в следующей редакции:

«4.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате».

22. п. 4.6. Разд. 4. «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«4.6. Форма расчетного листка утверждается Приказом Работодателя с учетом мнения Профкома».

23. Прежнюю редакцию п. 4.5. Разд. 4. «Оплата труда» считать п. 4.7., прежнюю редакцию п. 4.6. Разд. 4. «Оплата труда» считать п. 4.8., перенумеровать п. 4.7. в п. 4.9., п. 4.8. в 4.10., п. 4.9. в 4.11., п. 4.10. в 4.12., п. 4.11. в п. 4.13..

24. В п.п. 4.7. Разд. 4. «Оплата труда» слово «Система» **заменить словом** «Порядок»;

25. п.п. 4.8. Разд. 4. «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«4.8. Увеличение учебной нагрузки на преподавателя сверх утвержденного индивидуального плана производится только с согласия преподавателя. Дополнительная нагрузка в этом случае подлежит дополнительной оплате.

Размеры ставок почасовой оплаты на каждый текущий учебный год утверждаются Приказом ректора».

26. п.п. 4.11. Разд. 4. «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности».

27. п.п. 4.13. Разд. 4. «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«4.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

1) при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

2) при установлении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

4) при присуждении ученой степени и присвоении ученого звания оклад устанавливается по должности со дня принятия решения Минобрнауки России».

28. Абз. 1 п.п. 5.2. Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» изложить в следующей редакции:

«Продолжительность рабочей недели для работников УГЛТУ составляет не более 40 часов, а для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и научно-педагогических работников (далее – НПР) не более 36 часов. Количество рабочих дней в неделю для НПР

составляет 6 дней».

29. В п.п. 5.3. Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» аббревиатуру «ППС» **заменить на** «НПР»;

30. В п.п. 5.4. Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» аббревиатуру «ППС» **заменить на** «НПР»;

31. В п.п. 5.6. Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» после слова «деканы» **добавить слова** «факультетов и директора институтов»;

32. п.п. 5.7. Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» изложить в следующей редакции:

«5.7. Расписание учебных занятий обучающихся всех форм доводится не позднее, чем за 14 дней до начала учебного семестра и экзаменационных сессий путем размещения на официальном сайте УГЛТУ и направляются в дирекцию соответствующих институтов (факультетов). Расписание ППС - рассылаются по кафедрам. Изменение в расписании ППС доводится не позднее, чем за 3 рабочих дня. Работодатель обязан не допускать случаев включения в сетку расписания учебных занятий без указания выделенных для их проведения учебных помещений. Каждый случай срыва учебных занятий по этим причинам должен быть рассмотрен администрацией университета по письменному заявлению преподавателя».

33. Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» дополнить п.п. 5.10. следующего содержания:

«5.10. Штатное расписание ППС кафедры формируется Комиссией по формированию штатного расписания по представлению заведующего кафедрой, согласованному с директором института (деканом факультета), в состав которого входит кафедра».

Прежнюю редакцию п. 5.10. Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» считать п.п. 5.11., нумерацию последующих п.п. с 5.11. по 5.26 Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» изменить соответственно.

34. В п.п. 5.13. Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» слова «незамедлительно, но не позднее, чем в течение 3 дней» **заменить словами**

«до начала учебного занятия»;

35. В п.п. 5.19 Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» предложение «В случае, если работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в связи с прохождением им обучения или стажировки (в том числе за рубежом) либо для длительного лечения, или для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией, продолжительность такого отпуска может быть установлена по соглашению между работником и работодателем до 12 месяцев» **исключить;**

36. В п.п. 5.20 Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» предложение «Работники имеют право выбора предоставления им либо оплачиваемого отпуска продолжительностью до 3х календарных дней, либо неоплачиваемого, установленного ст. 128 ТК РФ, продолжительностью до 5 календарных дней» **исключить.**

37. В Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» исключить п.п. 5.27;

38. В Разд. 5. «Рабочее время, время отдыха» исключить п.п. 5.29.

39. Из п.п. 6.24 Разд. 6. «Условия и охрана труда» предложение «Работодатель обязан организовать ежедневную влажную уборку рабочих кабинетов, аудиторий, мест общего пользования» **исключить;**

40. Разд. 6. «Условия и охрана труда» дополнить п.п. 6.26. следующего содержания:

«6.26. Работодатель обязан организовать ежедневную влажную уборку рабочих кабинетов, аудиторий, мест общего пользования».

41. В п.п. 7.7.2. Разд. 7 «Социальные гарантии, льготы, социальная сфера» слова «При наличии» **заменить словами** «В пределах».

42. П.п. 7.10. Разд. 7 «Социальные гарантии, льготы, социальная сфера» изложить в следующей редакции:

«7.10. В целях организации культурно-массовой работы, при наличии финансовой возможности, стороны договорились:

7.10.1. Оказывать помощь в работе Совету ветеранов университета;

7.10.2. Ежегодно принимать участие в финансировании социально-

значимых торжественных мероприятий: Дня Победы советского народа в Великой отечественной войне 1941-1945 годов, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня рождения УГЛТУ, новогоднего вечера для коллектива УГЛТУ; чествование ветеранов в связи с Международным днем пожилых людей, профессиональных праздников по основным направлениям деятельности УГЛТУ.

7.10.3. Обеспечить оплату и выдачу новогодних подарков работникам, имеющим детей в возрасте от 1 года до 14 лет включительно».

43. В п.п. 7.11. Разд. 7 «Социальные гарантии, льготы, социальная сфера» после слов «может выплачиваться выходное пособие» **добавить слова** «при наличии денежных средств».

44. В п.п. 8.5. Разд. 8 «Основные принципы взаимоотношений работодателя и Профкома» после слов «жилищно- бытовому обслуживанию» **добавить слова** «не раскрывающие сведения о персональных данных».

45. В п.п. 8.8. Разд. 8 «Основные принципы взаимоотношений работодателя и Профкома» после слова «помещение» **добавить слова** «№ 418».

46. В п.п. 8.15. Разд. 8 «Основные принципы взаимоотношений работодателя и Профкома» после слов «Педагогическим работникам,» **дополнить словами** «относящимся к категории ППС».

47. Приложение № 6 к Коллективному договору УГЛТУ на 2019 – 2022 годы «Положение об оплате труда работников УГЛТУ» изложить в новой редакции (Приложение №1 к настоящему дополнительному соглашению).

48. Приложение № 7 к Коллективному договору УГЛТУ на 2019 – 2022 годы «Положение об оценке эффективности работы преподавательского состава УГЛТУ» изложить в новой редакции (Приложение №2 к настоящему дополнительному соглашению).

49. Настоящее дополнительное соглашение, за исключением

новой редакции «Положения об оценке эффективности работы педагогических работников УГЛТУ», вступает в силу с момента его подписания Сторонами и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2019 г.

50. Новая редакция «Положения об оценке эффективности работы педагогических работников УГЛТУ» вступает в силу с 01.02.2020 года. Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности работы педагогических работников с 01.02.2020 года будут назначаться по результатам работы педагогических работников с 01.09.2019 года. Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности работы педагогических работников до 01.02.2020 года будут назначаться согласно прежней редакции указанного положения.

51. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон и для соответствующего органа по труду, и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Приложение № 1

к дополнительному соглашению к Коллективному договору Уральского государственного лесотехнического университета на 2019-2022 годы

Приложение 6
к Коллективному договору УГЛТУ на 2019-2022 годы
(новая редакция от ___ сентября 2019)

ПОЛОЖЕНИЕ
«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УГЛТУ»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников УГЛТУ (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение определяет:

порядок формирования фонда оплаты труда работников университета за счет субсидии из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

порядок установления размеров окладов в соответствии с квалификационным уровнем должности по соответствующей профессиональной квалификационной группе (ПКГ);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного стимулирующего и социального характера в соответствии с перечнем видов выплат, утверждаемых в установленном порядке, и критериями их установления;

условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений правила установления размеров должностных окладов.

Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности каждого работника УГЛТУ в повышении производительности и качества труда.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников УГЛТУ, принятых на работу по трудовому договору. Оплата работ и услуг, оказываемых физическими лицами по договорам гражданско-правового характера, настоящим Положением не регламентируется.

1.4. Основные термины, используемые в Положении:

Профессионально-квалификационная группа (ПКГ) – это группа профессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом сферы их деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления.

Квалификационный уровень (КУ) – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав УГЛТУ. Штатное расписание составляется по установленной форме и содержит перечень должностей в соответствии с организационной структурой УГЛТУ в разрезе академических и административных структур и их профессионально-квалификационных групп, и квалификационных уровней, должностных окладов, надбавок и месячный фонд заработной платы.

Оклад (должностной оклад, оклад по ПКГ) фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Должностной оклад определяется штатным расписанием.

Заработная плата вознаграждение за труд, включающее оклад, доплаты, компенсационные и стимулирующие выплаты. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.5. Заработная плата работников УГЛТУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

- государственных гарантий оплаты труда;

- особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников (профкома работников УГЛТУ);

- настоящего Положения.

1.6. УГЛТУ в пределах фонда оплаты труда работников самостоятельно определяет размеры окладов, а также размеры выплат

компенсационного и стимулирующего характера без ограничения их максимальными размерами.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УГЛТУ

2.1. Любая работа, выполненная работником УГЛТУ в рамках должностных обязанностей или по специальному поручению работодателя, подлежит оплате.

Работа, не входящая в должностные обязанности работника и выполненная им без соответствующего поручения, может быть оплачена по усмотрению работодателя, при этом размер оплаты определяется по соглашению сторон. Работодатель не вправе уклоняться от оплаты работы, результаты которой он использует.

Правила, установленные настоящим пунктом, не препятствуют использованию Работодателем безвозмездных работ, если их выполнение обусловлено соответствующим добровольным волеизъявлением работника либо особыми основаниями, предусмотренными законодательством.

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

2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо зависит от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производиться раздельно по каждой должности.

Размеры окладов по должностям научно-педагогических работников ППС и научных работников, а также педагогических работников

(преподавателей колледжа) могут превышать оклады, установленные для соответствующего квалификационного уровня.

2.4. В оклады научно-педагогических работников включены:

- по должностям ППС – надбавка за ученую степень, надбавка за должность, компенсация за обеспечение книгоиздательской продукцией;

- по должностям научных работников – надбавка за ученую степень.

2.5. Изменение окладов по должностям научно-педагогических работников в связи с присвоением ученой степени производится со дня выхода Приказа Минобрнауки России о присуждении ученой степени доктора или кандидата наук.

2.6. Заработная плата работников УГЛТУ, устанавливаемая настоящим Положением, не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной законодательством Российской Федерации.

2.7. Фонд оплаты труда работников УГЛТУ формируется на календарный год, исходя из объема:

- доведенной субсидии, на выполнение государственного задания,

- субсидии на иные цели,

- средств, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе на выполнение научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц и иной приносящей доход деятельности;

- иные средства в соответствии с законодательством.

2.8.Средства от экономии фонда оплаты труда, сложившаяся за счет оптимизации штатной численности работников, оплаты больничных листов за счет Фонда социального страхования, отпусков без сохранения заработной платы и иных источников, и экономия, сложившаяся в результате снижения расходования денежных средств при осуществлении закупок товаров, работ, услуг, а также при проведении мероприятий по экономии энергосбережения и повышению энергетической эффективности, могут быть использованы для осуществления стимулирующих выплат, выплат социального характера,

включая оказание материальной помощи, в соответствии с Коллективным договором между Работодателем и работниками УГЛТУ, настоящим Положением.

2.9. В случае принятия федеральных законов, актов Президента, Правительства РФ и Минобрнауки России, регламентирующих вопросы оплаты труда, расходование средств фонда оплаты труда производится в соответствии с вступившими в силу нормативными актами.

2.10. Индексация заработной платы производится Работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ И ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

3.1. Штатное расписание УГЛТУ формируется в соответствии с административной и академической структурой, в соответствии с источниками финансирования.

Количество единиц должностей работников УГЛТУ определяется штатным расписание и включает в себя все должности, необходимые для ведения уставной деятельности.

3.2. Штатное расписание категорий работников ППС подразделений, входящих в академическую структуру УГЛТУ институтов, факультетов, кафедр формируется Планово-финансовым управлением в соответствии с утвержденной академической структурой УГЛТУ и с учетом комплектования, проведенного рабочей группой по формированию штатного расписания по кафедрам институтов, деканатов, и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

Изменения в штатное расписание ППС в течение учебного года вносятся Приказом ректора на основании служебной записки заведующего кафедрой, обосновывающей необходимость вносимых изменений, согласованной с директорами институтов (факультетов) по направлению деятельности, учебно – методическим управлением, проректором по учебной работе и утвержденной ректором.

Основанием для внесения изменений в академическую структуру,

является решение ученого совета УГЛТУ.

3.3. Штатное расписание научных работников формируется, в том числе, с учетом потребности в количестве работников для выполнения научных программ и научной тематики, наличия финансовых средств в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности и сметы расходов по соответствующей теме (договору, гранту).

3.4. Штатное расписание административной структуры УГЛТУ утверждается ректором на календарный год по состоянию на 1 января и подписывается не позднее 1 февраля текущего года.

Изменения в штатное расписание категорий работников, входящих в административную структуру, на текущий календарный год вносятся Приказом ректора на основании служебных записок руководителя структурного подразделения, с обоснованием вносимых изменений, согласованных с проректором по направлению с разрешительной резолюцией ректора об изменении штатного расписания.

3.5. При необходимости в проведении работ (осуществлении деятельности), заведомо носящих срочный характер (выполнение работ по проектам, научным договорам, грантам, по периоду внедрения новой техники или технологии и т.п.) в штатное расписание УГЛТУ (структурного подразделения) могут вводиться отдельные должности не на постоянной основе, а на определенный период времени.

3.6. Оклады по ПКГ работников по занимаемой должности устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (Приложение № 1)

3.7. Размеры должностных окладов по каждому квалификационному уровню определяются в соответствии с Приложением №2 и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами УГЛТУ.

3.8. Отнесение должностей работников УГЛТУ к квалификационным уровням соответствующих ПКГ для работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений осуществляется в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», № 247н от 29.05.2008 года «Об утверждении общеотраслевых профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов, служащих», № 248н от 29.05.2008 года « Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Отнесение должностей работников УГЛТУ сферы научных исследований и разработок, медицинских работников, работников культуры и искусства, работников, занимающих должности специалистов и других работников УГЛТУ, не относящихся к работникам образования, производится по квалификационным уровням ПКГ, установленным для таких работников по соответствующим видам экономической деятельности.

При отсутствии установленных по видам экономической деятельности ПКГ и квалификационных уровней ПКГ, соответствующих должностям работников УГЛТУ по штатному расписанию, формирование ПКГ и отнесение должностей к ПКГ производится УГЛТУ самостоятельно.

3.9. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (кроме заместителя начальника УБУ и ФК) устанавливаются на 7 % ниже, чем должностной оклад руководителя структурного подразделения.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Производятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при:

- сверхурочной работе,

- работе в ночное время,

- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- работах в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

4.5. Доплата за:

- расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, совмещения профессий (должностей);

- выполнения работ различной квалификации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ.

4.7. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном соотношении, применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов к окладу, кроме выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Критерии и размеры выплат компенсационного характера

№	Название	Кому устанавливается	Размер, срок, определенные на дату утверждения Положения
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Перечень профессий и должностей работников УГЛТУ, которым устанавливаются доплаты за вредные и (или) опасные условия труда, формируются по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с законодательством Российской Федерации	Не менее 4 % от оклада. Если перечень профессий и должностей работников УГЛТУ, которым устанавливаются доплаты за вредные и (или) опасные условия труда, был сформирован по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, то результаты такой аттестации действительны в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент по Свердловской области	Всем работникам УГЛТУ	15 % к заработной плате
3	Компенсация сверхурочной	Работникам, выполняющим	В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса

№	Название	Кому устанавливается	Размер, срок, определенные на дату утверждения Положения
	работы	соответствующие виды работ	Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере от ставки среднемесячной заработной платы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
4	Компенсация за работу в ночное время	Работникам, выполняющим соответствующие виды работ	Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерациии Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда в ночное время» и составляет 35 % от часового должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время

№	Название	Кому устанавливается	Размер, срок, определенные на дату утверждения Положения
5	Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни на основании Приказа ректора и табеля учета рабочего времени	В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ Если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, размер доплаты составляет двойную дневную ставку среднемесячной заработной части за каждый час работы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
6	Ежемесячная процентная надбавка работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе	Работникам, в установленном порядке допущенным к государственной тайне	К должностному окладу на период действия трудового договора: 1. Степень секретности «Особой важности» - 5075 %; 2. Степень секретности «Совершенно секретно» - 30-50 %; 3. Степень секретности «Секретно» при оформлении

№	Название	Кому устанавливается	Размер, срок, определенные на дату утверждения Положения
			допуска (с проведением проверочных мероприятий) – 10-15%; 4. Степень секретности «Секретно» при оформлении допуска (без проведения проверочных мероприятий) – 5-10%.
7	Ежемесячная процентная надбавка работников за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны	Работникам, в установленном порядке допущенным к государственной тайне	За стаж в структурных подразделениях, связанных с государственной тайной: - от 1 года до 5 лет -10 %; - от 5 лет до 10 лет - 15%; - от 10 лет -20 %.
8	Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения	Работникам, выполняющим соответствующие виды работ	В соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ. Размер доплаты конкретному работнику устанавливается Приказом ректора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

№	Название	Кому устанавливается	Размер, срок, определенные на дату утверждения Положения
	от работы, определенной трудовым договором		
9	Выплата при выполнении работ различной квалификации	Работникам, выполняющим соответствующие виды работ	В соответствии со ст. 150 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ При выполнении работ различной квалификации работником с повременной оплатой труда, его труд оплачивается по работе более высокой квалификации

Размер доплаты за увеличение объема работ, за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующих (заболевших) работников, за расширение зоны обслуживания без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон Приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения с обоснованием надбавки и указанием вакантных должностей, по которым выполняется дополнительная работа в течение месяца, следующего за месяцем, в котором имела место замена; при условии обязательного и своевременного представления сведений подразделениям и оформленных листков нетрудоспособности.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения. Выплата производится по представлению табеля учета рабочего времени.

В случаях, установленных ст.165 ТК РФ, работникам УГЛТУ предоставляются гарантии и компенсации, которые устанавливаются Приказами ректора на основании заявления работника и представления руководителя структурного подразделения с обоснованием данных выплат.

Компенсационные выплаты устанавливаются и отменяются в следующем порядке:

а) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями настоящего Положения, начисляется автоматически при начислении заработной платы. Издания отдельного Приказа не требуется. Выплата может быть изменена или отменена только в связи с изменением нормативных актов, регламентирующих основания, порядок и размер такой выплаты;

б) выплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу устанавливаются Приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения. Выплата производится по

представлению табеля учета рабочего времени;

в) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Приказом о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

г) выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится на основании Приказа, который готовится начальником отдела охраны труда. Выплата устанавливается после получения результатов специальной оценки условий труда. Выплата изменяется или прекращается при изменении условий труда на основании результатов специальной оценки условий труда либо прекращается автоматически при переводе работника на другую должность;

д) ежемесячная процентная надбавка работникам за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны устанавливается на основании Приказа ректора, который готовится начальником 1 отдела. Выплата прекращается с даты прекращения допуска к соответствующим сведениям или при переводе работника на работу, не предполагающую допуска к охраняемым законом сведениям. Прекращение выплаты производится на основании Приказа ректора. Размер выплаты может быть изменен на основании Приказа ректора при изменении уровня допуска;

е) иные выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании Приказа ректора. Подпись работника об ознакомлении с Приказом без указания на его несогласие с Приказом означает, что работник согласен с его содержанием. Копия Приказа с подписью работника приравнивается к письменному соглашению между работником и работодателем о выполнения дополнительной работы (работы в отклоняющихся от нормальных условиях), сроков выполнения такой работы и размере ее оплаты. Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору не требуется. Проект Приказа готовит руководитель структурного подразделения, в котором работает работник, либо руководитель структурного подразделения, в

котором работник будет выполнять дополнительную работу.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают выплаты за:

5.1.1. активное ведение профориентационной работы;

5.1.2. работу в качестве членов приемной комиссии, операторов телефона «горячей линии» во время приемной кампании;

5.1.3. организацию и (или) активное участие в проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для обучающихся или работников;

5.1.4. ведение активной методической работы по лицензированию и аккредитации новых, востребованных специальностей, направлений;

5.1.5. курирование академических групп;

5.1.6. активное участие в международном академическом, научном и научно-техническом сотрудничестве;

5.1.7. участие в проводимых в УГЛТУ проверках;

5.1.8. активную работу по внедрению (коммерциализации) объектов интеллектуальной собственности, разработанных в УГЛТУ;

5.1.9. участие на международных и российских выставках разработок УГЛТУ с представлением экспонатов УГЛТУ;

5.1.10. членство в диссертационном совете, в том числе за выполнение функций секретаря диссертационного совета;

5.1.11. активное участие в расширении сфер деятельности УГЛТУ и его структурных подразделений;

5.1.12. особые условия работы (в полевых условиях, в питомниках, с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы сложного учебно-лабораторного, транспортного и технологического оборудования и т.п.);

5.1.13. руководство сборной командой УГЛТУ, ставшей призером или чемпионом на региональных, межрегиональных, всероссийских и

международных спортивных соревнованиях;

5.1.14. подготовку из числа студентов лауреатов смотров и конкурсов художественного творчества молодежи;

5.1.15. получение премий, наград, дипломов работником или его участие на конкурсах и выставках научно-технических и научно-педагогических работ;

5.1.16. привлечение благотворительной или спонсорской помощи, взносов в попечительский фонд;

5.1.17. исполнение обязанностей ученого секретаря кафедры, института, факультета;

5.1.18. исполнение обязанностей заместителя декана факультета или директора института (назначается работникам из числа ППС);

данная категория может включать и иные выплаты.

5.2. Выплаты за качество работ включают в себя выплаты:

5.2.1. при отсутствие замечаний к результатам проверок и ревизий деятельности УГЛТУ;

5.2.2. за качественное и своевременное выполнение аварийных или срочных непредвиденных работ, необходимость в проведении которых вызвана непредвиденными обстоятельствами;

5.2.3. за качественное и своевременное выполнение особо важных и особо срочных заданий руководства УГЛТУ (руководителя подразделения);

5.2.4. за оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью УГЛТУ;

5.2.5. за достижение иных показателей, которые могут характеризовать качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе и не входящей в круг основных обязанностей работника.

5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

5.3.1. Выплаты Работникам за непрерывный стаж работы в УГЛТУ, для которых УГЛТУ является основным местом работы, и проработавшим в УГЛТУ от оклада (ставки) по занимаемой должности (по квалификационному уровню).

Размер выплат за непрерывный стаж работы в УГЛТУ

Стаж работы, лет	**Основной персонал (НПР), руб.**	**Прочий персонал (АУП, УВП, иные категории), руб.**
От 5 лет до 10 лет	1 000,00	500,00
От 10 лет до 15 лет	2 000,00	750,00
От 15 лет до 20 лет	3 000,00	1 000,00
Свыше 20 лет	4 000,00	1 000,00

Работникам, для которых УГЛТУ является основным местом работы надбавка за непрерывный стаж работы в УГЛТУ устанавливается к окладам по должностям, пропорционально доли занимаемой ставки.

Для определения стажа непрерывной работы в УГЛТУ принимается только период, в течении которого для работника УГЛТУ являлся основным местом работы. Период работы в УГЛТУ в качестве внешнего совместителя в непрерывный стаж не включается, а также прерывается в случае временного перехода работника на внешнее совместительство в связи с переходом на основное место работы в другую организацию;

5.3.2. единовременные выплаты в связи с выходом на пенсию. Данная выплата назначается при наличии средств только работникам, для которых УГЛТУ является основным местом работы. Для начисления указанной выплаты руководитель структурного подразделения подает на имя ректора ходатайство о производстве выплаты с согласованием с проректором по направлению деятельности.

Размер единовременной выплаты в связи с выходом на пенсию

Стаж работы,	**Основной персонал**	**Прочий персонал (АУП,**

лет	(НПР), количество среднемесячных заработных плат, ед.	УВП, иные категории), количество среднемесячных заработных плат, ед.
От 10 лет	2	2

Размер выплаты не зависит от доли ставки, занимаемой работником на момент увольнения.

5.4. Надбавки за наличие почетных званий и нагрудных знаков назначаются штатным работникам УГЛТУ пропорционально доли занимаемой ставки по основному месту работы на постоянной основе и относятся к обязательным выплатам. В число надбавок входят:

5.4.1. надбавка за наличие почетных званий «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ» и других почетных званий устанавливается в размере 2 000 рублей научно-педагогическим работникам;

5.4.2. надбавка за наличие нагрудных знаков «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «За развитие научно-исследовательской работы студентов» устанавливается в размере 1 500 рублей научно-педагогическим работникам. Надбавка за наличие нагрудных знаков устанавливается штатным работникам УГЛТУ по основному месту работы из средств от приносящей доход деятельности.

При наличии у работника двух и более наград (званий и нагрудных знаков), указанных в пп. 5.4.1 и 5.4.2 настоящего Положения, надбавка устанавливается за одно звание либо нагрудный знак по выбору работника.

5.5. Выплаты работникам из числа ППС в соответствии с Положением об оценке эффективности работы педагогических работников УГЛТУ (приложение 7 к Коллективному договору УГЛТУ на 2019-2022 г.).

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя:

5.6.1. выплаты по итогам проведения мероприятий;

5.6.2. выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

5.7. Доплата за материальную ответственность устанавливается работникам, заключившим с УГЛТУ договор о полной материальной ответственности.

Размер доплаты определяется в зависимости от стоимости находящихся на подотчете у работника основных средств (за исключением объектов недвижимости).

Размер доплаты за материальную ответственность

Стоимость основных средств, закрепленных за материально-ответственным лицом, руб.	**Размер ежемесячной доплаты, руб.**
До 100 000,00	700,00
101 000,00 – 1 000 000,00	900,00
1 001 000,00 – 10 000 000,00	1 200,00
Свыше 10 000 000,00	1 500,00

Доплата устанавливается на срок действия договора о полной материальной ответственности. По результатам инвентаризации при изменении стоимости, находящихся на подотчете у работника основных средств (за исключением объектов недвижимости) размер надбавки может быть пересмотрен как в меньшую, так и в большую сторону, при этом изменяется объем материальной ответственности. Размер надбавки регулируется дополнительным соглашением.

5.8. Надбавка за категорию выплачивается преподавателям ФСПО по результатам аттестации и присвоения квалификационной категории (Первая категория, высшая категория). Надбавка устанавливается с 1 сентября (либо со дня, следующего за днем издания Приказа Минобрнауки России о присвоении квалификационной категории) и выплачивается ежемесячно в течение учебного года. Размер надбавки определяется Приказом ректора.

Размер надбавки пересматривается при изменении квалификационной категории на основании заявления работника и копии Приказа Минобрнауки России о присвоении квалификационной категории.

5.9. Выплаты стимулирующего характера назначаются работникам УГЛТУ Приказом (Распоряжением) ректора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, согласованного с проректором по направлению деятельности и утвержденной ректором.

5.10. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения, согласованного с проректором по направлению деятельности, пересмотреть ее размер или отменить ее при условии некачественного или несвоевременного выполнения порученного задания (поручения), объема основной или дополнительной работы, а также по иным основаниям.

5.11. Размер назначенной ранее стимулирующей надбавки пересматривается при переводе работника на другую должность или другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемой работы.

6. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты социального характера назначаются в виде:

− материальной помощи. Проект Приказа или Распоряжения о выплате материальной помощи подготавливается на основании служебной записки с положительной резолюцией ректора либо личного распоряжения ректора;

− выплат к юбилейным датам работника, осуществляемых на основании Приказа ректора. Проект Приказа о выплате подготавливается Управлением юридического и кадрового обеспечения УГЛТУ на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с положительной резолюцией ректора, согласованной с начальником Планово-

финансового управления о наличии финансовых средств.

6.2. Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

6.3. Социальные выплаты устанавливаются при наличии финансовой возможности.

7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре. Установление оклада, надбавок и доплат ректору, а также оснований и размеров премий производит орган государственной власти, осуществляющий полномочия учредителя УГЛТУ.

7.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера УГЛТУ определяются трудовым договором и устанавливаются ректором на 10 30 процентов ниже должностного оклада ректора.

7.4. Компенсационные и стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в том же порядке, что и остальным работникам УГЛТУ.

7.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников УГЛТУ (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

8. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Почасовая оплата – это оплата объема работы, измеряемого в часах

и выполненного в течение определенного календарного периода (месяца, квартала, года).

8.2. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты не считается совместительством в объеме не более:

- 300 часов в течение учебного года для штатных работников УГЛТУ, работающих не более чем на 1,5 ставки;

- 300 часов в течение учебного года – лицам, не являющимся штатными работниками

8.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются УГЛТУ самостоятельно и дифференцируются в зависимости от уровня квалификации преподавателя. Приказ об утверждении ставок почасовой оплаты подготавливается Планово-финансовым управлением.

8.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда включаются в среднемесячный заработок для расчета отпускных количество часов учебной нагрузки, выделенной кафедрам на основе почасовой оплаты труда, установленной УГЛТУ по представлению директоров институтов (деканов факультетов), согласованной с УМУ в пределах общей нагрузки кафедр институтов (факультетов) и утвержденной ректором

8.5. Для выполнения педагогической работы на условиях почасовой оплаты между работником и работодателем заключается соглашение.

9. ОПЛАТА ТРУДА ПО ГРАЖДАНСКО - ПРАВОВЫМ ДОГОВОРАМ

9.1. В УГЛТУ производится оплата труда в соответствии с заключенными договорами гражданско правового характера, предусмотренными Гражданским кодексом РФ.

9.2. В договоре обязательно указывается вид выполняемой физическим лицом работы (услуги), срок 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 используется специализированная форма Договора - подряда (возмездного оказания услуг), в качестве приложений к ней дополнительно используются календарный план работ и техническое задание на выполняемую работу (услугу).

9.3. Договоры гражданско-правового характера или возмездного оказания услуг могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности, Уставу УГЛТУ и действующему законодательству РФ: учебная, учебно-методическая, методическая деятельность; проектная, научно-исследовательская, конструкторская деятельность, ремонтные, оформительские работы, редакционно - издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, экономические, расчетные, консультационные и другие виды услуг.

9.4. Договоры могут заключаться с работниками УГЛТУ независимо от категории персонала. В договоре не должно подразумеваться выполнение работ (оказание услуг), которые предусмотрены трудовым договором. В договоре указывается конкретное индивидуальное задание. Конечный результат выполненной работы подтверждается актом о приемке-сдаче работ, услуг.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников УГЛТУ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА

Квалификационная группа	**Должности, отнесенные к квалификационным группам**	**Ученая степень**	**Ученое звание**	**Должностной оклад, руб.**
1-й квалификационный	Ассистент	Отсутствует	Отсутствует	**14 000**
		Кандидат	Отсутствует	**18 500**

Квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Ученая степень	Ученое звание	Должностной оклад, руб.
уровень		наук		
2-й квалификационный уровень	Старший преподаватель	Отсутствует	Отсутствует	**15 000**
	Старший преподаватель	Кандидат наук	Отсутствует	**20 000**
3-й квалификационный уровень	Доцент	Отсутствует	Отсутствует	**19 000**
	Доцент	Отсутствует	Доцент	**23 000**
	Доцент	Кандидат наук	Отсутствует	**23 000**
	Доцент	Кандидат наук	Доцент	**30 000**
4-й квалификационный уровень	Профессор	Кандидат наук	Доцент	**35 000**
		Кандидат наук	Профессор	**40 000**
		Доктор наук	Отсутствует	**40 000**
		Доктор наук	Доцент	**42 000**
		Доктор наук	Профессор	**50 000**
5-й квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	Доцент	**40 000**
		Кандидат наук	Профессор	**43 000**
		Доктор наук	Отсутствует	**45 000**
		Доктор наук	Доцент	**46 000**
		Доктор наук	Профессор	**55 000**
6-й квалификационный уровень	Директор института, декан факультета	Кандидат наук	Отсутствует	**40 000**
		Кандидат наук	Доцент	**45 000**
		Кандидат наук	Профессор	**48 000**
		Доктор наук	Отсутствует	**50 000**
		Доктор наук	Доцент	**51 000**
		Доктор наук	Профессор	**60 000**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

Квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	**12 000**
	Научный сотрудник	**13 200**
2-й квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	**14 400**
3-й	Ведущий научный сотрудник	**18 600**

Квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, руб.
квалификационный уровень		
4-й квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	**24 600**
	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором)	**24 600**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий кабинетом	**7 500**
	Заведующий лабораторией	**7 500**
	Начальник отдела	**7 500**
	Заведующий производственной (учебной) практикой	**7 500**
	Начальник управления нового приема (ответственный секретарь приёмной комиссии)	**7 500**
	Начальник базы практик	**7 500**
	Начальник службы связи	**7 500**
	Начальник ремонтной группы	**7 500**
	Директор (руководитель) центра (проектов)	**7 500**
	Руководитель группы	**7 500**
	Руководитель проектов	**7 500**
	Руководитель студенческого общежития	**7 500**
2-й квалификационный уровень	Директор студенческого городка	**8 400**
	Заведующий отдела аспирантуры и докторантуры	**8 400**
	Начальник отдела международного сотрудничества и внешних связей	**8 400**
3-й квалификационный уровень	Директор (руководитель) учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра	**9 100**
	Директор Учебного сада лечебных культур	**9 100**
	Заведующий редакционно-издательским отделом	**9 100**
	Начальник отдела оперативной полиграфии	**9 100**
	Начальник управления	**9 100**
	Советник при ректорате	**9 100**
	Ученый секретарь УГЛТУ	**9 100**
	Директор структурного подразделения (УНПЦ, НИЧ, КП, УУОЛ)	**9 100**
4-й квалификационный уровень	Начальник: ПФУ, КПУ	**10 000**
5-й	Директор института	**14 000**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
квалификационный уровень	Директор технопарка	**14 000**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета	**5 300**
	Учебный мастер	**5 300**
	Специалист по учебно-методической работе	**5 300**
3 квалификационный уровень	Тьютор (куратор)	**6 000**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Секретарь учебной части	**4 500**

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
2-й квалификационный уровень	Педагог-организатор	**5 750**
	Социальный педагог	**5 750**
3-й квалификационный уровень	Мастер производственного обучения	**6 500**
	Методист	**6 500**
	Педагог-психолог	**6 500**
4-й квалификационный уровень	Старший методист	**7 500**
	Преподаватель, имеющий среднее специальное профессиональное образование	**8 500**
	Преподаватель, имеющий высшее образование	**9 500**

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий кабинетом	**7 500**
2-й квалификационный	Заведующий отделением (очным, заочным)	**8 400**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
уровень		

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

*Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих **первого уровня**»*

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Архивариус	**4 500**
	Кассир	**4 500**
	Комендант	**4 500**
	Машинистка	**4 500**
	Паспортист	**4 500**
	Секретарь	**4 500**
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование **"старший"**	**4 600**

*Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих **второго уровня**»*

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Администратор	**4 600**
	Лаборант	**4 600**
	Техник	**4 600**
2-й квалификационный уровень	Заведующий базой отдыха	**4 900**
	Заведующий прачечной	**4 900**
	Заведующий складом	**4 900**
	Заведующий хозяйством	**4 900**
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается **II внутридолжностная категория**	**4 900**
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием	**5 300**
	Заведующий спортивным сооружением	**5 300**
	Начальник хозяйственного отдела	**5 300**
	Производитель работ (прораб)	**5 300**
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается **I внутридолжностная категория**	**5 300**
4 квалификационный уровень	Мастер участка	**5 600**
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может	**5 600**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
	устанавливаться производное должностное наименование **"ведущий"**	
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	**6 000**

Профессиональная квалификационная группа
*«Общеотраслевые должности служащих **третьего уровня**»*

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	**5 300**
	Документовед	**5 300**
	Инженер (разные, в том числе: программист, электроник, энергетик, таксатор)	**5 300**
	Программист	**5 300**
	Специалисты (разные, в том числе: по кадрам, по защите информации, по связям с общественностью, локальной сети, сектора)	**5 300**
	Экономист	**5 300**
	Юрисконсульт	**5 300**
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться **II внутридолжностная категория**	**5 600**
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться **I внутридолжностная категория**	**6 000**
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование **«ведущий»**	**6 500**
5-й квалификационный уровень	Главный специалист	**7 700**
	Заместитель главного бухгалтера	**7 700**

Профессиональная квалификационная группа
*«Общеотраслевые должности служащих **четвертого уровня**»*

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела технического контроля	**7 000**
	Заведующий сектором	**7 000, руб.**
2-й квалификационный уровень	Главный специалист по защите информации	**7 700**
	Главный энергетик	**7 700**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

*Общеотраслевые профессии рабочих **первого уровня***

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Сторож (вахтер)	**4 000**
	Гардеробщик	**4 000**
	Дворник	**4 000**
	Кладовщик	**4 000**
	Машинист по стирке	**4 000**
	Мойщик посуды	**4 000**
	Оператор копировальных и множительных машин	**4 000**
	Плотник	**4 000**
	Подсобный рабочий	**4 000**
	Садовник	**4 000**
	Уборщик	**4 000**
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием **"старший"**	**4 100**

*Общеотраслевые профессии рабочих **второго уровня***

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Водитель	**4 500**
	Машинист котельной установки	**4 500**
	Повар	**4 500**
	Электромонтажник	**4 500**
2-й квалификационный уровень	Маляр	**4 900**
	Монтажник оборудования связи	**4 900**
	Слесарь-сантехник	**4 900**
	Столяр	**4 900**
	Токарь	**4 900**
	Тракторист	**4 900**
	Штукатур	**4 900**
	Электромонтер	**4 900**
3-й квалификационный уровень	Слесарь по ремонту автомобилей	**5 300**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА

*Должности работников лесного хозяйства **второго уровня***

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
4-й квалификационный уровень	Начальник лесопитомника	**6 000**
	Начальник пожарно-хозяйственной службы	**6 000**

*Должности работников лесного хозяйства **третьего уровня***

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1-й	Мастер леса (участковый государственный	**5 300**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
квалификационный уровень	инспектор по охране леса)	
3-й квалификационный уровень	Лесничий (старший государственный инспектор по охране леса)	**6 000**

*Должности работников лесного хозяйства **четвертого уровня***

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
2-й квалификационный уровень	Лесничий (старший государственный инспектор по охране леса)	**7 700**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ПЕЧАТНЫХ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

Профессиональная квалификационная группа
*«Должности работников печатных средств массовой информации **третьего уровня**»*

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Выпускающий (редактор по выпуску)	**5 300**
2-й квалификационный уровень	Редактор	**5 300**
	Старший корреспондент	**5 300**
	Фотокорреспондент	**5 300**
4-й квалификационный уровень	Редактор I категории	**6 500**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	**4 900**

Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
2-й квалификационный уровень	Врач-терапевт	**6 500**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

*Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта **второго уровня***

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
2-й квалификационный уровень	Тренер	**4 900**

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Должности работников, занятых в библиотеках
Должности руководителей

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
-	Заведующий сектором библиотеки	**7 000**
	Заведующий отделом библиотеки	**7 500**
	Директор библиотеки	**9 100**

Должности специалистов

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
-	Библиотекарь-каталогизатор	**5 300**
	Эксперт по комплектованию библиотечного фонда	**5 300**
	Библиотекарь	**5 300**
	Библиотекарь 2 категории	**5 600**
	Библиотекарь 1 категории	**6 000**
	Ведущий библиотекарь	**6 500**
	Ведущий библиограф	**6 500**
	Главный библиотекарь	**7 700**

Должности работников культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций
Должности руководителей

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
-	Балетмейстер	**4 600**
	Руководитель студии хорового пения	**4 600**
	Светооператор	**4 600**
	Директор центра культуры и творчества	**7 500**

Должности специалистов

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
-	Звукооператор	**5 300**
	Специалист по жанрам творчества	**5 300**

Должности работников, занятых в музеях, зоопарках и других учреждениях музейного типа, фильмофондах

Должности руководителей

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
-	Заведующий музеем	**5 300**

Должности работников, занятых в организациях исполнительских искусств (театры, музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации, концертные залы, цирки)

Должности специалистов

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
-	Режиссер-постановщик	**5 300**

Приложение № 2 к
дополнительному соглашению к Коллективному договору Уральского государственного лесотехнического университета на 2019-2022 годы

Приложение 7
к Коллективному договору УГЛТУ на 2019-2022 годы(новая редакция от ___ сентября 2019)

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УГЛТУ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников из числа педагогических работников (далее по тексту – работники из числа ППС, преподаватели) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический университет» (далее – УГЛТУ), создания условий для дифференциации вознаграждения работников из числа ППС и преподавателей факультета среднего профессионального образования, выполняющих работы различной сложности, стимулирования работников к достижению конкретных показателей эффективности и качества выполняемых работ.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников УГЛТУ из числа ППС, а также на преподавателей, осуществляющих подготовку обучающихся по программам среднего профессионального образования (далее по тексту – преподаватели). Под преподавателями в настоящем Положении понимаются работники, замещающие должности: директора института, ведущего образовательную деятельность по основным образовательным программам высшего или среднего профессионального

образования), декан факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

1.3. Основными задачами настоящего Положения являются:

- формирование системы материальных стимулов для преподавателей, повышение их заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

- повышение результативности и качества выполняемой работы, создание условий для профессионального роста;

- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателей;

- стимулирование видов работ преподавателей, способствующих повышению показателей эффективности деятельности УГЛТУ и рейтинга УГЛТУ в целом, и учет вклада в это каждого преподавателя.

1.4. Настоящее Положение определяет:

- показатели и критерии оценки эффективности деятельности преподавателей;

- порядок оценки эффективности работы преподавателей;

- порядок осуществления стимулирующих выплат на основании результатов работы.

1.5. Иные условия оплаты труда, не отраженные в настоящем Положении (в том числе доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты), регулируются Коллективным договором УГЛТУ (в том числе Положением об оплате труда в УГЛТУ), иными локальными нормативными актами УГЛТУ, трудовым договором с работником.

2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ

2.1. Показатель эффективности деятельности работника (далее – показатель) – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения работником своих трудовых (должностных)

обязанностей. Показатели эффективности деятельности выражаются в соответствующих единицах измерения. Перечень показателей установлен Приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Критерии оценки – это система пороговых или шкальных значений показателя для определения его количественной оценки.

2.3. Нормативное значение оценки эффективности – минимально (или максимально) допустимое пороговое значение, дающее право на назначение стимулирующей выплаты. Определяется ежегодно Приказом ректора по каждой группе должностей работников (если иное не указано в Приложении 1 к настоящему Положению);

2.4. Стоимость единицы для назначения стимулирующих выплат по показателю для группы должностей преподавателей – выраженное в рублях значение одного показателя для расчета стимулирующих выплат преподавателям.

3. ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ

3.1. Показатели эффективности деятельности, критерии оценки для назначения стимулирующих выплат директору института, декану факультета, заведующему кафедрой, профессору, доценту, старшему преподавателю, преподавателю и ассистенту, а также руководителю образовательной программы приведены в Приложении 1.

3.2. Денежная стоимость каждого показателя определяется ежегодно в зависимости от финансовых возможностей университета на очередной календарный год и устанавливается Приказом ректора по каждой группе должностей.

3.3. Руководители подразделений обязаны в течение 3 рабочих дней с даты издания Приказа об установлении (изменении) нормативов и денежной стоимости каждого показателя, ознакомить всех работников своего структурного подразделения, на которых распространяется настоящее

Положение, с указанными Приказами, листы ознакомления передать в кадрово-правовое управление в установленный Приказом срок.

4. ПОРЯДОК ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

4.1. Оценка производится по следующим группам показателей и должностей:

а) директор института (декан факультета), реализующего образовательные программы высшего или среднего профессионального образования (оценка производится по результатам работы всего института, факультета);

б) заведующий кафедрой (оценка производится по результатам работы всей кафедры);

в) за индивидуальные достижения – директор института, реализующий образовательные программы высшего или среднего профессионального образования, декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

г) руководитель образовательной программы

4.2. Каждое направление деятельности преподавателя оценивается на основе ряда Показателей, отражающих качество и результативность его труда.

4.3. Достижение преподавателем нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право на назначение стимулирующей выплаты на срок и в размере, регламентированном настоящим Положением, трудовым договором и Приказами ректора. Преподавателям, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

4.4. Периодичность оценки работы преподавателей устанавливается приложением № 1 к настоящему Положению.

4.5. Сбор и первичная обработка данных производится работниками, кафедрами, деканатами, иными структурными подразделениями. Сроки предоставления сведений преподавателями, кафедрами, деканатами и иными структурными подразделениями, а также лица, ответственные за сбор и первичную обработку данных для расчета стимулирующих выплат определяются Приказами ректора.

4.6. Работники, преподаватели, а также руководители структурных подразделений несут ответственность за достоверность предоставленных ими данных. Должностные лица, ответственные за обработку и назначение стимулирующих выплат, имеют право проверить предоставленные сведения и документы. Заведующий кафедрой, директор института (декан факультета), руководитель иного структурного подразделения вправе запрашивать у преподавателя необходимую информацию и документы, необходимые для проверки сведений и назначения выплаты.

4.7. Общий контроль за сбором и окончательная обработка сведений возлагается на Кадрово-правовое управление УГЛТУ.

4.8. Все собранные данные, прошедшие первичную обработку, передаются лицами, ответственными за первичную обработку, в Кадрово-правовое управление. Форма и сроки предоставления данных устанавливаются Приказом ректора.

4.9. Кадрово-правовое управление проводит окончательную обработку полученных данных и готовит проект Приказа об установлении выплат. Выплата назначается отдельно по каждому из показателей.

4.10. Размер и срок назначения стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены Приказом ректора при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными. Изменение или отмена выплаты производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.11. Работодатель вправе не производить выплату стимулирующих надбавок, если на преподавателя было наложено дисциплинарное взыскание.

4.12. Ректор ежегодно совместно с ПФУ и УБУиО, исходя из финансовых возможностей Университета, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его фонды стимулирующих выплат по группам должностей, указанных в п. 4.1 настоящего Положения.

4.13. Иные условия оплаты труда (в том числе компенсационные и иные стимулирующие, не указанные в настоящем Положении) регулируются действующим законодательством, Коллективным договором, локальными нормативными актами университета, Трудовым договором.

4.14. Все вопросы, связанные с выплатами, предусмотренными настоящим Положением, и прямо не урегулированные им, определяются Приказами ректора.

Приложение 1
к Положению об оценке эффективности работы педагогических работников УГЛТУ

Показатели эффективности оценки работы преподавателей для назначения стимулирующих выплат

Группа показателей 1

Оценка эффективности работы по должности директор института (декана факультета) производится за достижения всего возглавляемого им института (факультета).

№ п/п	Наименование показателя	Условия назначения выплаты	Период учета	Периодичность выплаты
1	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по программам подготовки бакалавров и специалистов за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами	Выполнение норматива – не менее 60 баллов	По состоянию на 1 сентября (для института заочного образования – по состоянию на 1 января)	Ежемесячно (с 1 сентября по 30 июня)
2	Доля успевающих студентов в институте (на факультете)[1]	Выполнение норматива не менее 70 % успевающих студентов от общего числа студентов института (факультета) без учета студентов, находящихся в академическом отпуске	По состоянию на 30 сентября	Единовременно
3	Доля отчисленных студентов от контингента студентов института (факультета)	Выполнение норматива не более 9 % от контингента студентов института (факультета)	С 1 октября по 30 сентября	Единовременно
4	Обеспечение доли штатных ставок, занятых работниками из числа ППС, имеющих ученую степень и (или) ученое звание в общем количестве ставок ППС по факультету	Выполнение норматива – не менее 60 % от общего количества ставок в институте (факультете)	Учебный год	Ежемесячно
5	Доля иностранных граждан в числе студентов, обучающихся по	Выполнение норматива – не менее 2 % от общего количества студентов института (факультета)	Учебный год	Ежемесячно

[1] Успевающим является студент, не имеющий академической задолженности за весь учебный год

	образовательным программам, закрепленным за институтом (факультетом)			
6	обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений от деятельности факультета / института в сфере выполнения НИР и НИОКР, оказания услуг	Выполнение норматива – не менее 70000 руб. на каждую ставку ППС кафедр института (факультета)	Календарный год	Ежемесячно
7	Количество малочисленных групп 1 и 2 курсов (для магистратуры – на 1 курсе) в институте / на факультете (для бакалавриата и специалитета – менее 15 чел., для магистратуры – менее 7)	Выполнение норматива – ежегодное снижение малочисленных групп на факультете(в институте)	По стоянию на 1 сентября	Ежемесячно

Группа показателей 2

Оценка эффективности работы производится по должности заведующего кафедрой за достижения всей возглавляемой им кафедры.

№ п/п	Наименование показателя	Условия назначения выплаты	Период учета	Периодичность выплаты
1	Обеспечение количества публикаций в изданиях, входящих в базы Web of Science, Scopus	Выполнение норматива – не менее 1 публикации на каждые 2 ставки профессоров и доцентов из числа ППС на кафедре	Календарный год	Ежемесячно
2	Обеспечение количества публикаций в изданиях, индексируемых РИНЦ	Выполнение норматива – не менее 2 публикаций на одну ставку ППС на кафедре	Календарный год	Ежемесячно
3	Обеспечение доли штатных ставок, занятых работниками из числа ППС, имеющих ученую степень и (или) ученое звание в общем количестве ставок ППС по кафедре	Выполнение норматива – не менее 60 % от общего количества ставок ППС кафедры	Учебный год	Ежемесячно
4	Численность ППС кафедры, работающих по основному месту работы	Выполнение норматива – не менее 70 % от общего количества ставок ППС на кафедре, для которых работа на данной кафедре является основным местом работы	Учебный год	Ежемесячно
5	Обеспечение бюджетных и	Выполнение норматива – не менее 70 000 руб. на	Календарный год	Ежемесячно

	внебюджетных поступлений от деятельности кафедры в сфере выполнения НИР и НИОКР, оказания услуг	каждую ставку ППС на кафедре		

Группа показателей 3

Оценка эффективности работы преподавателей по данной группе производится за индивидуальные достижения по следующим должностям: директор института, декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель (в т.ч. преподаватель ФСПО), ассистент.

№ п/п	Наименование показателя	Условия назначения выплаты	Периодичность выплаты	Размер
1	Издание учебника или учебного пособия с грифом Минобрнауки России, УМО	При указании УГЛТУ в качестве места работы преподавателя. Делится на число авторов преподавателей УГЛТУ пропорционально вкладу	Единовременно в следующем после подачи пакета документов месяце	Устанавливается в рублях ежегодно Приказом ректора
2	Издание статьи (делится на число авторов работников УГЛТУ): а) в изданиях, индексируемых в базах данных "Web of Science" и "Scopus"; б) в изданиях ВАК; в) в изданиях, индексируемых РИНЦ; г) в сборниках УГЛТУ и иных образовательных и научных организаций (в т.ч в сборниках конференций)	При указании УГЛТУ в качестве места работы преподавателя. Делится на число авторов-преподавателей УГЛТУ пропорционально вкладу. Обязательным условием является повышение индекса Хирша к прошлогоднему показателю	Единовременно в следующем после подачи пакета документов месяце	Устанавливается в рублях ежегодно Приказом ректора
3	Издание монографии (делится на число авторов - работников УГЛТУ) грифом Минобрнауки России, УМО	При указании УГЛТУ в качестве места работы преподавателя. Делится на число авторов преподавателей УГЛТУ пропорционально вкладу	Единовременно в следующем после подачи пакета документов месяце	Устанавливается в рублях ежегодно Приказом ректора

4	Работа в системе ЭИОС Moodle	Предоставление скриншота сайта	Ежемесячно в течение семестра, следующем после отчетной сессии	Устанавливается в рублях Приказом ректора на семестр
5	Доля положительной оценки профессиональных качеств преподавателя со стороны студентов	Получение не менее 75 % положительных отзывов студентов по результатам анкетирования	Ежемесячно в течение семестра, следующего после отчетной сессии	Устанавливается в рублях Приказом ректора на семестр

Группа показателей 4

Оценка эффективности работы преподавателей по данной группе производится за индивидуальные достижения в качестве руководителя образовательной программы по следующим должностям: директор института, декан факультета, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель (в т.ч. преподаватель ФСПО), ассистент.

№ п/п	Наименование показателя	Условия назначения выплаты	Периодичность выплаты	Размер
1	Управление эффективностью реализации образовательной программы 1. Руководство качеством реализации образовательной программы: 1.1. Контроль качества и участие в разработке учебных планов и календарных учебных графиков; 1.2. Осуществление контроля за наполнением ОПОП учебно-методическими материалами с использованием электронно-библиотечных систем. Осуществление контроля за наполнением системы MOODLE и работы научных и педагогических	Отсутствие замечаний со стороны УМУ или единичные (до 3) замечания, устраненные в установленные сроки	Единовременно раз в семестр	Устанавливается в рублях ежегодно Приказом ректора

	работников в ЭИОС; 1.3. Разработка Аннотаций рабочих программ дисциплин, практик и ГИА для размещения на официальном сайте УГЛТУ.			
2	Контроль качества и участие в разработке учебно-методической документации (рабочие программы, фонды оценочных средств, учебно-методические пособия): 2.1 Базовой части и Вариативной части; 2.2 Практик и ГИА (в том числе отчеты по практикам, договоры с базами практик, документация по ГИА); 2.3 Оформление сведений о кадровом обеспечении основной профессиональной программы , оформление справки по материально-техническому обеспечению и обеспечение документов (в том числе о руководителе ОПОП магистратуры). Обеспечение материально-технической базы ОПОП в части разработки паспортов лабораторий, компьютерных классов, специальных помещений и аудиторий	Отсутствие замечаний со стороны УМУ или единичные (до 3-х) замечания, устраненные в установленные сроки	Единовременно раз в семестр	Устанавливается в рублях ежегодно Приказом ректора

1. К работникам 1-й группы должностей применяются показатели 1-й группы.
2. К работникам 2-й группы должностей применяются показатели 2-й группы
3. К работникам 1-й и 2-й групп должностей могут применяться показатели группы 3-й или 4-й при условии, что учебную и научную работу, работу по руководству образовательной программой они ведут по должности директор института (декан факультета, заведующий кафедрой). Если работник ведет учебную и научную работу, работу по руководству образовательной программой в порядке совместительства по иной должности ППС (например, по должности профессора или доцента кафедры), то показатели группы 3-й или 4-й применяются к нему как к работнику 3-й или 4-й группы должностей применительно к занимаемой по совместительству должности.
4. К работникам 3-й группы могут применяться показатели 1-й и 2-й групп при условии, что на них возложено в установленном порядке исполнение обязанностей директора института (декана факультета, заведующего кафедрой) и только если данным лицом выполнялись обязанности директора института (декана факультета, заведующего кафедрой) за весь учетный период по соответствующему показателю.