

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ПРИКАЗ

г. Донецк

01.05.2024

Об утверждении Положения об
оплате труда в новой редакции и
Комиссии

№ *75/05*

В связи с необходимостью уточнения отдельных норм Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий государственный университет», утвержденного приказом ФГБОУ ВО «ДонГУ» от 25.08.2023 г. № 188/05 (с изменениями согласно приказу ФГБОУ ВО «ДонГУ» от 16.01.2024 г. № 08/05),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.05.2024 г. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий государственный университет» в новой редакции (далее – Положение об оплате труда).

2. Для определения стажа непрерывной работы в университете создать из числа работников отдела кадрового обслуживания работников и студентов постоянно действующую Комиссию по установлению трудового стажа (далее – Комиссия) в следующем составе:

Председатель комиссии: начальник отдела или лицо, временно исполняющее его обязанности;

Члены комиссии:

заместитель начальника отдела;

работник отдела – председатель профбюро;

работник отдела, обеспечивающий ведение личных дел и подготовку проектов по персоналу, в отношении которого определяется стаж непрерывной работы в Университете.

3. Комиссии, руководствуясь Положением об оплате труда:

3.1. Определить по каждому работнику ФГБОУ ВО «ДонГУ» стаж непрерывной работы в Университете по состоянию на 01.05.2024 г. и в зависимости от такого стажа принять решение о размере выплаты за стаж непрерывной работы в Университете;

3.2. Обеспечить своевременное принятие решения по работникам, у которых на протяжении календарного месяца возникло право на выплату (повышение размера выплаты) за стаж непрерывной работы в Университете, в сроки, предусмотренные Положением об оплате труда.

4. Начальнику отдела кадрового обслуживания работников и студентов:

4.1. Организовать работу Комиссии в соответствии с Положением об оплате труда;

4.2. На основании решений Комиссии обеспечить подготовку проектов приказов о назначении работникам стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы на период с 01.05.2024 г. по 31.12.2024 г. в пределах фонда оплаты труда.

5. Контроль за исполнением данного приказа возложить на проректоров Снегина О.В. и Яковенко Н.Н.

Ректор



С.В. Беспалова

УТВЕРЖДЕНО

приказом федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«Донецкий государственный университет»
от 25.08.2023 г. №188/05

(в редакции, утвержденной приказом

ФГБОУ ВО «ДонГУ» от 02.04.2024 г. № 25/05)

Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий государственный университет»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий государственный университет» (далее – Положение) определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат, а также условия, виды, размеры оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий государственный университет» (далее – Университет, ФГБОУ ВО «ДонГУ»), в том числе работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

2. Нормативные документы

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Налоговым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 21.12.2021 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.02.2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников

федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 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»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 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»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональными стандартами;
- уставом ФГБОУ ВО «ДонГУ».

3. Термины, определения и сокращения

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

3.2. Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

3.4. Оклад (должностной оклад) (ДО) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.5. Персональный повышающий коэффициент (ППК) – множитель, используемый для повышения размера оклада (должностного оклада) по должностям работников. Применение персональных повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад).

3.6. Компенсационные выплаты (КВ) – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты результатов труда, в том числе за выполненную работу, а также иные выплаты компенсационного характера.

3.7. Стимулирующие выплаты (СВ) – выплаты, направленные на стимулирование работника к улучшению качественных и количественных результатов труда, в том числе за выполненную работу, а также иные поощрительные выплаты.

4. Порядок и условия оплаты труда и формирования должностных окладов

4.1. Система оплаты труда работников Университета 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;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профкома Университета;
- настоящего Положения.

Университетом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяется форма и система оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных видов материального поощрения работников.

Соотношение окладов и надбавок работников в структуре заработной платы определяется в соответствии с едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, принимаемых ежегодно.

Индексация заработной платы работников Университета производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2. В Университете устанавливается повременная и повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное, при которой величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

4.3. Заработная плата работников Университета состоит из гарантированной и переменной частей. Заработная плата работника Университета определяется по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + \text{КВ} + \text{СВ}, \text{ где:}$$

- ЗП – заработная плата;
- ДО – оклад (должностной оклад);
- КВ – компенсационные выплаты;
- СВ – стимулирующие выплаты (в том числе премии).

К гарантированной части заработной платы относятся: ДО, КВ. К переменной части заработной платы относятся: СВ.

4.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

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

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда Университет осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется в пределах фонда оплаты труда. При установлении выплат стимулирующего характера величина доплаты до минимального размера оплаты труда объединяется со стимулирующей выплатой.

4.6. 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.

4.7. Фиксированный размер оклада (должностного оклада), размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.8. В Университете установлены единые сроки выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в валюте Российской Федерации (в рублях) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за которые она начислена. Даты выплаты заработной платы 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится

накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, безналичным способом путем перевода в кредитную организацию на карточный счет работника.

4.10. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.11. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год из 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.

4.12. Оклады (должностные оклады) определяются пропорционально отработанному времени, установленному для каждой категории работников федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.13. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, составляет 36 часов в неделю.

4.14. Заработная плата педагогических работников, не отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из установленного предельного соотношения численности обучающихся на одного педагогического работника, объема образовательной программы по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам с учетом норм рабочего времени, обеспеченности кадрами и других условий, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства науки и образования Российской Федерации. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы

(должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

4.15. Размеры окладов (должностных окладов) работников Университета устанавливаются настоящим Положением (Приложение № 1), с учетом примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утвержденных приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

4.16. К окладу (должностному окладу) работника может применяться ППК.

Применение ППК к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

ППК к должностному окладу ректора, проректоров, главного бухгалтера не применяется.

4.17. Заместители руководителей структурных подразделений относятся к той же ПКГ и к тому же КУ, что и руководители структурных подразделений. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителей этих структурных подразделений.

4.18. Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

4.19. Размер оклада ректора Университета определяется Министерством науки и высшего образования 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.

4.20. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада ректора университета приказом по Университету.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

5.2. В Университете устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

5.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

5.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам проведения 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, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.5. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с

руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам Университета в размере 40 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Работники Университета с их письменного согласия могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочным работам в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Оплата труда работникам Университета за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за сверхурочную работу производится в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.10. 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 другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

За выполнение дополнительной работы работнику устанавливается соответствующая доплата в процентном отношении к окладу или фиксированном размере. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее

выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.12. Размеры компенсационных выплат устанавливаются:

- в процентах к окладу (должностному окладу);
- в абсолютном выражении.

5.13. Размеры компенсационных выплат, предусмотренных настоящим Положением, за исключением тех видов выплат, размеры которых определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут изменяться без согласия работников Университета только в случае их увеличения.

5.14. Размер и условия осуществления компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с таблицей:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Основание
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	до 8 % оклада (должностного оклада)	Статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации. По результатам проведения специальной оценки условий труда при установлении соответствующего класса.
за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (нетрудоспособность более 1 месяца; образование вакансии) без освобождения от работы	до 50 % оклада (должностного оклада)	Статьи 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом ректора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
за исполнение обязанностей руководителя структурного подразделения (при отсутствии должности заместителя руководителя) без освобождения от работы	до 50 % оклада (должностного оклада)	Статьи 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом ректора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
за работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	В полуторном размере за первые два часа, за последующие часы – в двойном размере	Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом ректора по согласованию сторон. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	- в размере двойной дневной или	Статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

	<p>часовой тарифной ставки: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам;</p> <p>- в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени:</p> <p>работникам, получающим оклад (должностной оклад);</p> <p>- в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени:</p> <p>работникам, получающим оклад (должностной оклад)</p>	<p>Оформляется приказом ректора по согласованию сторон.</p> <p>Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).</p> <p>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.</p>
за работу в ночное время	40 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время	Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации. На основании табеля учета использования рабочего времени
за работу со сведениями, составляющими		Постановление Правительства Российской Федерации от

<p>государственную тайну: - имеющими степень секретности «совершенно секретно»</p> <p>- имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий</p> <p>- имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий</p> <p>- за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны</p>	<p>30-50 % оклада (должностного оклада)</p> <p>10-15 % оклада (должностного оклада)</p> <p>5-10 % оклада (должностного оклада)</p> <p>Размер процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 процентов, от 5 до 10 лет - 15 процентов, от 10 лет и выше - 20 процентов</p>	<p>18.09.2006 № 573</p> <p>Оформляется приказом ректора по согласованию сторон в зависимости от формы допуска и интенсивности нагрузки на постоянной основе по должности.</p> <p>Оформляется приказом ректора по согласованию сторон в зависимости от формы допуска и интенсивности нагрузки на постоянной основе по должности в режимно-секретных или приравненных к ним подразделениях.</p> <p>Оформляется приказом ректора по согласованию сторон в зависимости от формы допуска и интенсивности нагрузки на постоянной основе для должностных лиц, работающих с документами по государственной тайне.</p> <p>Оформляется приказом ректора по согласованию сторон работникам структурных подразделений по защите государственной тайны</p>
за классное руководство	15 % оклада (должностного оклада)	Статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом ректора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя	5000 руб.	Постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2005 № 850
за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике, иностранному языку	10 % оклада (должностного оклада)	Статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом ректора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
за заведование учебным кабинетом	10 % оклада (должностного оклада)	Статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

	оклада)	Оформляется приказом ректора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
за руководство цикловой комиссией	10 % оклада (должностного оклада)	Статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом ректора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
за исполнение обязанностей заместителя декана	5000 руб.	Статьи 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом ректора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.

5.15. Компенсационные выплаты, установленные в процентном отношении, исчисляются от оклада (должностного оклада), установленного в трудовом договоре без учета ППК.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в Университете;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

6.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены.

6.5. Стимулирующие выплаты университета подразделяются на:

- стимулирующие выплаты регулярного характера (с установлением конкретных сроков назначения – месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, финансовый год, иной период, но не более чем до конца финансового года);

- стимулирующие выплаты разового характера (премии и разовые поощрительные выплаты) за результаты работы за определенный период.

6.6. Критериями для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы являются показатели трудовой деятельности работника, позволяющие реально оценить результат (итог) порученной

работы, задания за конкретный период (в том числе за особый режим работы; выполнение сверхплановых заданий; руководство структурным подразделением; особо важные, сложные и срочные работы; особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета; интенсивность труда, связанную с текущими изменениями в процессах Университета; обеспечение безопасности Университета; внедрение инновационных процессов и новых информационных и иных технологий в деятельности Университета; высокий профессионализм; иные показатели интенсивности и высокие результаты работы, приводящие к улучшению уставной деятельности Университета).

6.7. Критериями для установления выплат за качество выполняемых работ является оценка особенностей, свойств, отличающих выполнение работы данным работником от других работников (в том числе за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, а также дополнительно порученных видов работ; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета; непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и др.; качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета; иные показатели качества, приводящие к улучшению уставной деятельности Университета).

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников университета к повышению уровня квалификации.

6.9. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с таблицей:

Критерий назначения выплаты	Размер выплаты, основания	Срок назначения выплаты
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
<i>I. Основной персонал (профессорско-преподавательский состав (ППС), научные работники (НР), педагогические работники (ПР))</i>		
Итоговый результат оценки эффективности деятельности основного персонала (<i>после внедрения системы эффективных контрактов</i>)	Дифференцированное назначение стимулирующей выплаты регулярного характера в зависимости от итогового результата оценки эффективности деятельности основного персонала, в пределах ФОТ. Размер фонда стимулирующих выплат основного, распределяемый на основе оценки эффективности, утверждается приказом ректора (в % или	Устанавливается на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, финансовый год, иной период в пределах финансового года

	натуральной величине от общего фонда стимулирующих выплат. Протокол комиссии по оценке эффективности деятельности основного персонала, представление в виде служебной записки от курирующего проректора, руководителя структурного подразделения.	
Наличие почетных званий, наград, знаков отличия по профилю Университета и деятельности самого работника, в том числе почетных званий Минобрнауки РФ «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации» (в случае наличия средств ФОТ)	Минимальный и максимальный размеры устанавливаются приказом ректора в процентном или абсолютном выражении. Представление в виде служебной записки начальника отдела кадрового обслуживания работников и студентов; приказ Минобрнауки РФ, наградной документ, иной документ-основание.	Устанавливается на финансовый год
<i>II. Прочий персонал (руководители, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, прочий обслуживающий персонал), до внедрения системы эффективных контрактов основной персонал (ППС, НС, ПП) – за личный вклад</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение основной и иной уставной деятельности Университета; - качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей (с детализацией); - качественное и своевременное выполнение работ в установленные сроки и графики (с детализацией); - выполнение особо важного или сложного вида работ (указывается конкретный вид работ); - выполнение конкретного поручения проректора, руководителя структурного подразделения (указывается конкретное поручение); - выполнение важных и наиболее значимых работ по поручению ректора, курирующего проректора или руководителя структурного подразделения (указывается конкретное поручение); - досрочное и качественное выполнение задания, поручения проректора, руководителя структурного подразделения (указывается конкретное поручение); - достижение эффективности показателей работы Университета (указывается конкретный показатель эффективности); - качественное и оперативное представление 	Конкретный размер устанавливаются приказом ректора в процентном или абсолютном выражении в пределах ФОТ на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, иной период в пределах финансового года. Устанавливается по инициативе ректора по представлению в виде служебной записки проректора, руководителя структурного подразделения.	Устанавливается на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, финансовый год, иной период в пределах финансового года

<p>отчетов, проектов, смет, сведений, ответов на письма и запросы и иных документов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременная и качественная реализация проектов развития Университета; - оперативность в решении экономических, юридических вопросов, связанных с направлением деятельности и организацией закупочных процедур; - укрепление плановой и финансовой дисциплины; - интенсивность работы, связанная с привлечением дополнительных доходов в консолидированный бюджет Университета; - интенсивность работы, связанная с оказанием платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности; - выполнение основных результатов финансово-экономической деятельности структурного подразделения; - внедрение и обеспечение информационных технологий в процесс оказания образовательных услуг и управления Университетом; - развитие системы автоматизированного управления учебным процессом и административно-хозяйственной деятельностью Университета; - обеспечение качественной работы филиалов; - качественное проведение приемной кампании; - высокая публикационная активность работников Университета; - обеспечение международной деятельности Университета; - интенсивность работы, связанная с участием в подготовке и проведении семинаров, конференций и иных мероприятий; - обеспечение эффективной реализации молодежной политики в Университете; - обеспечение качественного воспитательного процесса; - обеспечение эффективной реализации мероприятий в Университете (с детализацией); - участие в разработке локальной нормативной документации (с детализацией); - выполнение основных результатов хозяйственной деятельности структурного подразделения (с детализацией); - усиление режима экономии энергоресурсов, материальных запасов и т.д. (указывается конкретный результат); - внедрение энергоэффективных технологий (указывается конкретный результат); - обеспечение безаварийной, безотказной, 		
--	--	--

<p>бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работ, связанных с ликвидацией чрезвычайных и аварийных ситуаций эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета; - качественное и оперативное решение экономических, юридических вопросов, связанных с имуществом Университета, оперативным согласованием документов с учредителем, другими учреждениями и организациями; - обеспечение эффективного управления имущественным комплексом Университета; - обеспечение комплексной безопасности зданий и помещений Университета; - организация и выполнение работ по обеспечению пожарной безопасности, антитеррористической защиты и гражданской обороны на объектах Университета; - обеспечение безаварийной, бесперебойной работы систем телефонной связи, систем видеонаблюдения на объектах Университета; - своевременный ввод объекта строительства (реконструкции) и капитального ремонта в эксплуатацию; 		
Выплаты за качество выполняемых работ		
<i>Все категории работников – за личный вклад</i>		
<p>за присвоение почетных званий, наград, знаков отличия по профилю Университета и деятельности самого работника</p>	<p>Конкретный размер устанавливаются приказом ректора в процентном или абсолютном выражении в пределах ФОТ на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, иной период в пределах финансового года. Устанавливается по инициативе ректора по представлению в виде служебной записки проректора, руководителя структурного подразделения, наградного документа, иного документа-основания.</p>	<p>Устанавливается на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, финансовый год, иной период в пределах финансового года</p>
<ul style="list-style-type: none"> - успешная и качественная работа в составе рабочих групп, проверочных, инвентаризационных и иных комиссий, сформированных в соответствии с приказом ректора Университета; - обеспечение материально ответственным лицом сохранности вверенного имущества, своевременного и качественного оформления документов, связанных с оприходованием, 	<p>Конкретный размер устанавливаются приказом ректора в процентном или абсолютном выражении в пределах ФОТ на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, иной период в пределах финансового года. Устанавливается по</p>	<p>Устанавливается на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, финансовый год, иной период в</p>

инвентаризацией, передачей и списанием	инициативе ректора по представлению в виде служебной записки проректора, руководителя структурного подразделения.	пределах финансового года
педагогическим работникам (за исключением ППС) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации: - первой квалификационной категории; - высшей квалификационной категории.	Устанавливаются приказом ректора в пределах ФОТ: 10% должностного оклада; 20% должностного оклада	Устанавливается на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, финансовый год, иной период в пределах финансового года, не превышающий срока действия квалификационной категории
Выплаты за стаж непрерывной работы в Университете		
<i>Все категории работников</i>		
За стаж непрерывной работы в Университете: от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 до 30 лет свыше 30 лет	Устанавливается приказом ректора в пределах ФОТ: 5% 10% 15% 20% 25% 30%	Устанавливается на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, финансовый год, иной период в пределах финансового года. Конкретный процент устанавливается на основании решения Комиссии по установлению трудового стажа

6.10. Выплата за стаж непрерывной работы в Университете устанавливается работникам, для которых Университет является основным местом работы.

Выплата за стаж непрерывной работы в Университете не устанавливается к окладам по должностям, занимаемым работниками по совместительству.

Для определения стажа непрерывной работы в Университете принимается только период, когда Университет являлся для работника основным местом работы.

Период работы в Университете в качестве внешнего совместителя в непрерывный стаж не учитывается, а также прерывает его в случае временного перехода работника на внешнее совместительство в связи с переходом на основное место работы в другую организацию.

При приеме работника на работу в Университет (основное место работы) стаж непрерывной работы в Университете сохраняется, если:

- после увольнения работника из Университета (по собственному желанию; в связи с истечением срока трудового договора; по соглашению сторон) прошло не более трех недель;
- работник работал в ДонГУ до призыва (поступления) на военную службу и в течение трех месяцев после увольнения с военной службы принят на работу в ДонГУ.

6.11. Стаж непрерывной работы в Университете определяется Комиссией по установлению трудового стажа, созданной приказом ректора.

Выплата за стаж непрерывной работы в Университете назначается приказом ректора в пределах фонда оплаты труда, на основании решения Комиссии по установлению трудового стажа. Проект приказа вносит начальник отдела кадрового обслуживания работников и студентов.

Работникам, у которых на протяжении календарного месяца возникло право на выплату (повышение размера выплаты) за стаж непрерывной работы в Университете, установленную в п. 6.9 настоящего Положения, выплата устанавливается:

- с 1 числа текущего месяца (если дата возникновения права приходится на 1 число текущего месяца);
- с 1 числа следующего месяца (в остальных случаях).

6.12. Премии относятся к стимулирующим выплатам единовременного характера. Порядок премирования работников Университета определяется Положением о премировании (Приложение № 2).

6.13. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6.14. Стимулирующие надбавки и доплаты могут быть как фиксированными, так и определяться в процентном отношении от оклада

6.15. При недостатке или отсутствии финансового обеспечения, ухудшения качества выполняемой работы, нарушения сроков ее выполнения и других факторов, выявленных в ходе внутреннего финансового контроля, а также при наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены в одностороннем порядке.

6.16. Изменение размера, отмена стимулирующей надбавки и доплаты осуществляется на основании докладной записки руководителя структурного подразделения.

6.17. Стимулирующие надбавки и доплаты, установленные на определенный срок, пересматриваются в обязательном порядке при переводе работника на другую должность и/или перемещении в другое структурное подразделение.

6.18. Выплата стимулирующих надбавок и доплат производится по решению ректора Университета в пределах выделенных средств субсидии на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников:

- проректорам, главному бухгалтеру и иным работникам, непосредственно подчиненным ректору;
- руководителям структурных подразделений Университета и иным работникам, подчиненным проректорам – по представлению проректоров;
- иным работникам Университета – по представлению руководителей структурных подразделений.

6.19. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору Университета осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом результатов деятельности Университета и критериев оценки эффективности работы ректора.

6.20. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются ректору Университета по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом результатов деятельности Университета, достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета.

7. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь, в том числе на оздоровление, является одним из видов материальной и социальной поддержки работников, для которых Университет является основным местом работы.

7.2. Материальная помощь в Университете может выплачиваться в бюджетном периоде в пределах фонда заработной платы, утвержденного в сметах доходов и расходов при условии, что такая материальная помощь была заложена в расчет фонда оплаты труда при составлении обоснований при планировании бюджетных ассигнований на данный бюджетный период, и имеются средства на ее выплату.

7.3. Материальная помощь, кроме материальной помощи на погребение, выплачивается в сумме не более чем один должностной оклад в год.

7.4. Материальная помощь выплачивается в виде единовременной помощи конкретному работнику на основании письменного заявления работника.

8. Почасовая оплата труда

8.1. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 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 в Университете в зависимости от реализуемых программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда для каждой категории педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава устанавливаются путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности. Полученные расчетным путем ставки почасовой оплаты округляются до целых рублей по правилам округления.

8.3. Оплата труда педагогических работников, участвующих в проведении вступительных испытаний при приеме на обучение по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования, оплачивается по ставкам почасовой оплаты в соответствии с утвержденными размерами.

8.4. Работа председателей и членов ГЭК по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования оплачивается для сторонних лиц по ставкам почасовой оплаты в соответствии с утвержденными размерами.

8.5. Оплата услуг по реализации образовательных программ сторонними лицами из числа специалистов и лиц профессорско-преподавательского состава производится в соответствии с договором возмездного оказания услуг, по ставкам почасовой оплаты.

8.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда утверждаются приказом ректора.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

9.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до его вступления в действие.

9.3. В случае необходимости, в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, являющиеся его неотъемлемой частью.

9.4. Настоящее Положение утрачивает силу в случае разработки и утверждения в новой редакции положения об оплате труда в ФГБОУ ВО «ДонГУ».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования «Донецкий
государственный университет»

**Распределение должностей работников ФГБОУ ВО «ДонГУ»
по профессиональным квалификационным группам
и квалификационным уровням**

I. Должности профессорско-преподавательского состава

Квалификационный уровень	Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наличие ученой степени	Наличие ученого звания	Размер должностного оклада, руб.
Четвёртая профессиональная квалификационная группа					
1 уровень	1.1	Ассистент, преподаватель	–	–	30636,00
	1.2	Ассистент, преподаватель	Кандидат наук	–	33801,00
	1.3	Ассистент, преподаватель	Кандидат наук	Доцент	36966,00
2 уровень	2.1	Старший преподаватель	–	–	33221,00
	2.2	Старший преподаватель	Кандидат наук	–	36386,00
	2.3	Старший преподаватель	Кандидат наук	Доцент	39551,00
3 уровень	3.1	Доцент	–	–	36122,00
	3.2	Доцент	Кандидат наук	–	37177,00
	3.3	Доцент	–	Доцент	37177,00
	3.4	Доцент	Кандидат наук	Доцент	40342,00
	3.5	Доцент	Доктор наук	–	41397,00
	3.6	Доцент	Кандидат наук	Профессор	44562,00
	3.7	Доцент	Доктор наук	Доцент	44562,00
	3.8	Доцент	Доктор наук	Профессор	48782,00
4 уровень	4.1	Профессор	–	–	40764,00
	4.2	Профессор	Кандидат наук	Доцент	43507,00
	4.3	Профессор	Доктор наук	–	44562,00
	4.4	Профессор	–	Профессор	44562,00
	4.5	Профессор	Кандидат наук	Профессор	47727,00
	4.6	Профессор	Доктор наук	Доцент	47727,00
	4.7	Профессор	Доктор наук	Профессор	51947,00
5 уровень	5.1	Заведующий кафедрой	–	–	42452,00
	5.2	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	–	43507,00
	5.3	Заведующий кафедрой	–	Доцент	43507,00
	5.4	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	Доцент	46672,00
	5.5	Заведующий кафедрой	Кандидат наук	Профессор	50892,00

	5.6	Заведующий кафедрой	Доктор наук	Доцент	50892,00
	5.7	Заведующий кафедрой	Доктор наук	Профессор	55112,00
6 уровень	6.1	Декан факультета/ директор института	Кандидат наук	–	55112,00
	6.2	Декан факультета/ директор института	Доктор наук	–	58277,00
	6.3	Декан факультета/ директор института	Кандидат наук	Доцент	58277,00
	6.4	Декан факультета/ директор института	Кандидат наук	Профессор	62497,00
	6.5	Декан факультета/ директор института	Доктор наук	Доцент	62497,00
	6.6	Декан факультета/ директор института	Доктор наук	Профессор	66717,00

II. Должности педагогических работников лицея, техникумов

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
1 уровень	Музыкальный руководитель	23145,00
2 уровень	Концертмейстер*, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	23567,00
3 уровень	Воспитатель, педагог-психолог, мастер производственного обучения, методист	24411,00
4 уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор, учитель, руководитель физического воспитания, старший методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	26099,00

* - концертмейстер лицея

III. Должности научных, научно-технических работников, руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Наличие ученой степени	Размер должностного оклада, руб.
Вторая профессиональная квалификационная группа				
4 уровень		Лаборант-исследователь, стажёр-исследователь		21246,00
Третья профессиональная квалификационная группа				
2 уровень		Инженер-исследователь		23462,00
Четвёртая профессиональная квалификационная группа				
1 уровень	1.1	Младший научный сотрудник	–	30636,00
	1.2	Научный сотрудник	–	32218,00
	1.3	Младший научный сотрудник	Кандидат наук	33801,00
	1.4	Научный сотрудник	Кандидат наук	35383,00
2 уровень	2.1	Старший научный сотрудник;	–	34328,00

		заведующий отделом в составе НИЧ: научно-технической информации и др.		
	2.2	Старший научный сотрудник	Кандидат наук	37493,00
	2.3	Старший научный сотрудник	Доктор наук	41713,00
3 уровень	3.1	Ведущий научный сотрудник; руководитель научного подразделения (темы, группы)	Кандидат наук	41186,00
	3.2	Ведущий научный сотрудник; руководитель научного подразделения (темы, группы)	Доктор наук	45406,00
4 уровень	4.1	Ученый секретарь научно-исследовательской части	Кандидат наук	44878,00
	4.2	Главный научный сотрудник, ученый секретарь научно-исследовательской части	Доктор наук	45933,00
	4.3	Заведующий научно-исследовательской частью	Кандидат наук	48043,00
	4.4	Заведующий научно-исследовательской частью	Доктор наук	49098,00

IV. Должности работников высшего и дополнительного профессионального образования

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Третья профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Диспетчер факультета / института	20930,00
	Специалист по учебно-методической работе	
2 уровень	Специалист по учебно-методической работе 2 категории	22090,00
3 уровень	Специалист по учебно-методической работе 1 категории	23673,00
Четвёртая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Директор / начальник / руководитель центра*	30636,00
	Заведующий центром*	
	Заведующий лабораторией	
	Руководитель производственной практики	
	Начальник отдела**	
	Заведующий отделом**	
	Директор базы отдыха	
	Директор учебно-спортивного комплекса	
	Начальник службы эксплуатации лифтов	
	Начальник столярной мастерской	
	Начальник штаба гражданской обороны	
	Помощник проректора	
Помощник ректора		
2 уровень	Заведующий отделом***	33221,00
	Директор лицея	
	Директор студенческого городка	
	Директор учебно-практического вычислительного	

	центра	
	Начальник отдела***	
	Директор издательства	
3 уровень	Ученый секретарь совета Университета	36544,00
	Начальник управления	
5 уровень	Директор обособленного структурного подразделения (филиала)	42452,00

* - мультимедиацентр; учебно-консультационный центр; центр социологических исследований; ресурсный центр практической психологии; центр иностранных языков; центр дополнительного образования школьников; центр международных образовательных технологий; центр дополнительного профессионального образования; научно-просветительский центр им. С.А. Есенина; молодежный студенческий центр «Бригантина» и др.;

** - отделы учебно-практического вычислительного центра; отделы инженерно-технических служб; отдел охраны;

*** - учебный отдел; информационно-аналитический отдел; отдел научно-методического обеспечения учебного процесса; отдел аспирантуры и докторантуры; отдел международного сотрудничества; отдел мониторинга рынка труда и трудоустройства выпускников; отдел по воспитательной и социальной работе со студентами; отдел довузовской подготовки и приема студентов.

V. Должности работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Первая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Вожатый	19242,00
	Помощник воспитателя	
	Секретарь учебной части	
Вторая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Дежурный по режиму	19664,00
	Младший воспитатель	
2 уровень	Диспетчер	20191,00
	Старший дежурный по режиму	
Третья профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	28104,00
2 уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного	30108,00

	учреждения (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
--	--	--

VI. Должности работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Вторая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Аккомпаниатор	20613,00
	Культурный организатор	
	Руководитель кружка	
Третья профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Библиотекарь	22829,00
	Библиограф	
	Специалист по просветительской работе	
	Методист библиотеки	
2 уровень	Библиограф 2 категории	23356,00
	Библиотекарь 2 категории	
	Методист библиотеки 2 категории	
3 уровень	Библиограф 1 категории	23884,00
	Библиотекарь 1 категории	
	Руководитель студийного класса	
	Методист библиотеки 1 категории	
4 уровень	Ведущий библиограф	24411,00
	Ведущий библиотекарь	
	Концертмейстер	
5 уровень	Главный библиограф	24939,00
	Главный библиотекарь	
Четвёртая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Заведующий сектором библиотеки	25150,00
	Заведующий библиотекой филиала	
	Художественный руководитель творческого коллектива	
	Директор музея, заведующий музеем	
2 уровень	Заведующий отделом библиотеки	25677,00
3 уровень	Директор библиотеки	29370,00

VII. Должности работников печатных средств массовой информации

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Первая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Оператор компьютерного набора	19558,00
Вторая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Технический редактор	19769,00
	Корректор	
Третья профессиональная квалификационная группа		

1 уровень	Корреспондент	22407,00
	Фотокорреспондент	
2 уровень	Дизайнер	23356,00
	Редактор	
	Художественный редактор	
3 уровень	Редактор 2 категории	24411,00
4 уровень	Редактор 1 категории	25572,00
Четвертая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Начальник редакционного отдела учебной и методической литературы	26416,00
	Руководитель типографии	

VIII. Должности медицинских работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Вторая профессиональная квалификационная группа		
3 уровень	Медицинская сестра	21774,00
Третья профессиональная квалификационная группа		
2 уровень	Врач	33590,00

IX. Межотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Первая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Архивариус	19242,00
	Делопроизводитель	
	Дежурный по общежитию	
	Комендант	
	Паспортист	
	Секретарь-машинистка	
	Статистик	
2 уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	19664,00
Вторая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Диспетчер	20086,00
	Инспектор, инспектор по кадрам	
	Лаборант	
	Специалист	
	Специалист по работе с молодежью	
	Специалист по социальной работе с молодежью	
	Техник	
	Техник-лаборант	
2 уровень	Заведующий архивом	21457,00
	Заведующий центральным складом	
	Заведующий камерой хранения	
	Заведующий хозяйством	

	Специалист 2 категории	
	Старший лаборант	
	Техник 2 категории	
	Техник-лаборант 2 категории	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
3 уровень	Заведующий общежитием	22723,00
	Техник 1 категории	
	Техник-лаборант 1 категории	
	Специалист 1 категории	
4 уровень	Мастер	23567,00
	Механик	
	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
5 уровень	Начальник гаража	24728,00
	Старший мастер	
	Старший механик	
Третья профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Бухгалтер	26205,00
	Бухгалтер-кассир	
	Документовед	
	Инженер (различных специальностей)	
	Переводчик	
	Психолог	
	Социолог	
	Специалист по пожарной безопасности	
	Специалист гражданской обороны	
	Специалист по защите информации	
	Специалист по кадрам	
	Специалист по связям с общественностью	
	Специалист (различных специальностей), за исключением должностей, отнесенных ко второй профессиональной квалификационной группе	
	Экономист (различных направлений работы)	
Юрисконсульт		
2 уровень	Бухгалтер 2 категории	27893,00
	Документовед 2 категории	
	Инженер 2 категории (различных специальностей)	
	Психолог 2 категории	
	Специалист 2 категории (различных специальностей), за исключением должностей, отнесенных ко второй профессиональной квалификационной группе	
	Экономист 2 категории	
	Юрисконсульт 2 категории	
3 уровень	Бухгалтер 1 категории	29159,00
	Документовед 1 категории	

	Инженер 1 категории (различных специальностей)	
	Психолог 1 категории	
	Специалист 1 категории (различных специальностей), за исключением должностей, отнесенных ко второй профессиональной квалификационной группе	
	Экономист 1 категории	
	Юрисконсульт 1 категории	
4 уровень	Ведущий бухгалтер	30741,00
	Ведущий инженер (различных специальностей)	
	Ведущий документовед	
	Ведущий психолог	
	Ведущий специалист (различных специальностей), за исключением должностей, отнесенных ко второй профессиональной квалификационной группе	
	Ведущий экономист	
	Ведущий юрисконсульт	
5 уровень	Главные специалисты в отделах	32746,00
	Заместитель главного бухгалтера	
Четвёртая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Начальник отдела*	34856,00
	Начальник / руководитель службы/служб**	
2 уровень	Главный энергетик	36227,00
	Начальник управления / инженерно-технических служб	

* - второй отдел; общий отдел; отдел кадрового обслуживания работников и студентов; отдел охраны труда; отдел материально-технического снабжения; отдел связей с общественностью; отдел расчетов с работниками и стипендиатами; отдел учета материальных ценностей и расчетов с контрагентами; отдел экономики и планирования; режимно-секретный отдел; финансовый отдел; юридический отдел;

** - служба ремонтно-строительных работ; служба энергетика, службы хозяйственной эксплуатации и благоустройства; инженерно-технические службы.

X. Общеотраслевые профессии рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, руб.
Первая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Вахтер	19242,00
	Гардеробщик	
	Грузчик	
	Дворник	
	Кастелянша	
	Кладовщик	
	Лифтер	
	Обработчик справочного и информационного материала	
	Оператор теплового пункта	
	Рабочий подсобный	

	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	Садовник	
	Сторож	
	Уборщик мусоропроводов	
	Уборщик производственных помещений	
	Уборщик территорий	
	Уборщик служебных помещений	
	Рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационного разряда	
2 уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" (старший по смене)	19769,00
Вторая профессиональная квалификационная группа		
1 уровень	Настройщик пианино и роялей	20297,00
	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	
	Рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационного разряда	
2 уровень	Рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда	21352,00
3 уровень	Рабочие профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда	22934,00
4 уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями, настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	24517,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Донецкий государственный
университет»

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ

1. Премия - это выплата стимулирующего или поощрительного характера, выплачиваемая сверх основного заработка работника за определенные достижения в трудовой деятельности в соответствии с критериями (основаниями) премирования, установленными в Университете.

2. Премия устанавливается приказом ректора и предельным размером не ограничивается.

3. Премия выплачивается в пределах фонда оплаты труда Университета при наличии финансовых средств (при наличии экономии финансовых средств).

4. Источником выплат премий является фонд оплаты труда, включающий в себя средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средства от приносящей доход деятельности.

5. Премии работникам выплачиваются, как правило, одновременно с заработной платой за отчетный период, в котором она установлена.

6. Ректору премии устанавливаются решением Министерства науки и образования Российской Федерации.

7. Ректор Университета вправе утверждать размеры премирования работников согласно их личному вкладу в общие результаты работы, с учетом достижений в трудовой деятельности в соответствии с критериями премирования.

8. Приказ об установлении премии в обязательном порядке согласовывается с председателем профкома Университета.

9. Работнику, которому было объявлено дисциплинарное взыскание, не устанавливается премия в период действия такого дисциплинарного взыскания.

10. В Университете выплачиваются премии:

- по итогам работы;
- разовые.

11. С целью материального поощрения за качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей, добросовестный труд в конкретном периоде работникам, для которых Университет является

основным местом работы, в пределах фонда оплаты труда возможна выплата премии по итогам работы за год, квартал, месяц.

12. С целью материального поощрения за своевременное и качественное выполнение особо важной работы работникам Университета в пределах фонда оплаты труда возможна выплата премии.

13. Основанием для назначения премии за выполнение особо важной работы является приказ ректора о поручении работнику или коллективу работников выполнение особо важной работы с обязательным указанием сроков ее выполнения.

14. Премирование за выполнение особо важной работы проводится после завершения работы при условии своевременного и качественного ее выполнения.

15. За добросовестный и плодотворный труд, образцовое выполнение должностных обязанностей работникам, для которых Университет является основным местом работы, в пределах фонда оплаты труда может выплачиваться премия в связи с профессиональными праздниками.

16. Премирование работника проводится приказом ректора на основании соответствующего представления руководителя структурного подразделения (руководителя работ), согласованного с председателем профкома Университета и завизированного главным бухгалтером, заместителем главного бухгалтера, руководящим отделом экономики и планирования.

17. При подготовке представления на премирование работника учитываются следующие критерии (основания):

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный и научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- обеспечение работы подразделений Университета, связанной со своевременностью, полнотой и качеством формирования, актуализации и представления основных профессиональных образовательных программ (для руководителей факультетов / институтов, кафедр, иных структурных подразделений);

- обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом, обеспечение безопасности Университета, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в Университете, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;
- авторство патента, исключительные права на который принадлежат Университету;
- рецензирование статей в научных журналах Университета;
- активное участие в работе редакционно-издательского совета Университета;
- председательство и активное участие в работе комиссий и жюри Университета по вопросам научной деятельности;
- научное руководство успешно защищенной диссертацией аспиранта Университета;
- научное руководство успешно защищенной диссертацией лица, подготовившего диссертацию в Университете без освоения программы аспирантуры;
- присвоение ученой степени кандидата наук;
- присвоение ученой степени доктора наук;
- высокие показатели результативности научной деятельности (для молодых ученых);
- высокая публикационная активность кафедры, факультета, института (для заведующих кафедрами, деканов и директоров институтов);
- высокая грантовая активность кафедры, факультета, института (для заведующих кафедрами, деканов и директоров институтов);
- высокая результативность кафедры, факультета, института по привлечению в Университет доходов от научно-исследовательских работ (для заведующих кафедрами, деканов и директоров институтов);
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- участие в подаче заявки на получение субсидии Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- вовлечение студентов в волонтерское движение;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;
- качественное и своевременное осуществление на факультетах / в институтах работы, связанной с функционированием электронной информационно-образовательной среды Университета (в том числе формирование электронного портфолио студентов, личных кабинетов

преподавателей, другие виды работ в электронной информационно-образовательной среде);

- научное руководство студенческой работой, занявшей призовое место в конкурсе на лучшую научную студенческую работу Университета;

- научное руководство студенческой работой, занявшей призовое место в городском, региональном, межвузовском, международном конкурсе на лучшую научную студенческую работу;

- руководство обучающимися, занявшими призовые места на городских, региональных, межвузовских, международных конкурсах и олимпиадах;

- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;

- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- особые заслуги перед Университетом;






- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;

- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;

- премии по показателям эффективности и критериям оценки трудовой деятельности работника (премия по эффективному контракту).

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы работников.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
к Положению об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Донецкий государственный университет»

Проректор		Н.Н. Яковенко
Главный бухгалтер		Н.В. Желякова
Заместитель главного бухгалтера		Е.В. Дубченко
Начальник юридического отдела		А.Г. Орел
Начальник отдела кадрового обслуживания работников и студентов		Ю.П. Шиш