

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 14.10.2025 10:15:39  
Уникальный программный ключ:  
20b84ea6d19eae7c3c775fcd93665441470edec7



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«Дагестанский государственный технический университет»**

**Принято  
Решением Ученого совета  
ФГБОУ ВО «ДГТУ»**

**Протокол № 2 от 26.09.2025г**



**Утверждаю  
Ректор, ФГБОУ ВО «ДГТУ»**

**Н.А. Баламирзоев  
2025г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников ФГБОУ ВО  
«Дагестанский государственный технический университет»**

**г. Махачкала 2025г.**

## **I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "»Дагестанский государственный технический Университет" (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 года № 195 «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», других нормативных документов по оплате труда работников бюджетных учреждений и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей учреждения.

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

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

Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год

исходя из Финансового обеспечения.

4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Университета о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников Университета, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с 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.

9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

10. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

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

12. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Университета, осуществляющих образовательную деятельность;
- 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, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 822, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н и от 17 сентября 2010 г. № 810 н и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103-н (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н и от 17 сентября 2010 г. № 810н (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);



- Положения;

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

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;

- мнения представительного органа работников.

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

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труд определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из базовых окладов, ставок по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к окладу, ставок по должностям руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих.

(Приложение 1)

Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам, ставкам по соответствующим ПКГ определяются на основе дифференциации должностей, профессий, включаемых в штатное расписание Университета в соответствии с требованиями Единых тарифно-квалификационных справочников.

Повышающий коэффициент не применяется к окладу ( должностному окладу) ректора и должностным окладам работникам, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу ректора.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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»

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалифицированным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ..

14. Оклады, ставки заработной платы пересматриваются в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не

является основанием для снижения окладов, ставок заработной платы, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

15. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера устанавливаются на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

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

17. В положении об оплате труда работников Университета предусматриваются конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежит соответствующей корректировке в случае изменений в указанный федеральный закон.

С учетом Финансового обеспечения может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения

18. С учетом условий труда работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

19. Работникам Университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

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

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

21. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

22. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Университета могут осуществляться 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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,

работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

23. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, 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.

24. 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 в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

25. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам Университета, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

26. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Университета устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными

актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

27. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006г № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2021г. № 408-н.

28. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

29. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

31. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

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

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

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



33. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

34. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

35. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

36. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

37. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников Университета устанавливаются с учетом разрабатываемых в Университете показателей и критериев оценки эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

При этом необходимо учитывать:

Для педагогических работников учреждений:

- участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- количественные показатели результативности образовательной деятельности;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);
- наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования, реализуемым учреждением;
- количество разработанных учебно-методических комплексов, в том числе на сайте Университета;
- работу по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных периодических

изданиях;

- количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведение персональной творческой выставки;

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

- количество подготовленных студентов - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

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

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

- наличие и выполнение программы развития Университета;

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

- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым учреждением направлениям подготовки, специальностям высшего образования;

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

- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;

- участие в инновационной деятельности Университета;

- долю ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень кандидата (доктора) наук;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;

- применение в работе иностранного языка;

- другие показатели и условия.

Для работников Университета, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением - безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета);

- выполнение особо важных и срочных работ;

- другие показатели и условия.

Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия.

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в Университете показателей и критериев эффективности деятельности. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

39. Локальным нормативным актом Университета, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

40. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом Университета, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным

договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда Университета, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств. Выплаты стимулирующего характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

41. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

## **V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера**

42. Условия оплаты труда руководителя (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 апреля 2013 г. № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

43. Размер оклада руководителя (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 указывается в трудовом договоре руководителя Университета либо в дополнительном соглашении к нему.

44. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя Университета приказами по Университету.

45. Руководителю (ректору) Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

46. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю (ректору) Университета осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя (ректора) Университета с указанием размера такой выплаты.

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



48. Руководителю Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

49. Заместители руководителя и главный бухгалтер Университета имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий труда.

50. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя (ректора), заместителей руководителя, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

## **VI. Другие вопросы**

51. Выплата материальной помощи руководителю Университета производится на основании подтверждающих документов по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

52. Условия выплаты материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру Университета и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Университета с учетом мнения представительного органа работников.

53. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру Университета и работникам принимается ректором Университета на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

54. Работникам Университета могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

## **VII. Выплата заработной платы**

55. Порядок выплаты заработной платы устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

56. Выплата заработной платы работникам производится в рублях путем перечисления на личный банковский счет работника два раза в месяц в сроки, установленные Коллективным договором.

57. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

## **VIII. Оплата труда и обеспечение денежным довольствием военнослужащих назначенных не на воинскую должность в Военном учебном центре Университета**

58. Расчет денежного довольствия военнослужащих, назначенных не на воинскую должность в Военный учебный центр Университета, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказом Министерства обороны Российской Федерации от 06.12.2019г. №727 «Об определении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных сил Российской Федерации и предоставление им и членам их семей отдельных выплат» и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

59. Штатное расписание Военного учебного центра Университета, количественный состав и номенклатура должностей согласовываются с Министерством обороны Российской Федерации, Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и утверждаются ректором Университета в установленном порядке.

60. Военнослужащим Военного учебного центра Университета денежное довольствие выплачивается в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих», Федеральным законом от 07.11.2011г. №306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат», нормативными актами Правительства Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства обороны Российской Федерации и действующим законодательством.

Денежное довольствие военнослужащих состоит из оклада в соответствии с присвоенным воинским званием (оклад по воинскому званию) и месячного оклада в соответствии с занимаемой должностью (оклад по должности), которые составляют оклад месячного

денежного содержания (оклад денежного содержания), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

Оклады по должностям военнослужащим устанавливаются в зависимости от тарифного разряда, установленного по занимаемой должности.

При назначении военнослужащих на другие должности оклады по новым должностям выплачиваются со дня вступления в исполнение обязанностей по этим должностям.

При присвоении военнослужащим очередных воинских званий оклады по присвоенным воинским званиям выплачиваются со дня присвоения этих званий в установленном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

61. К ежемесячным и иным дополнительным выплатам военнослужащим относятся:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет в размере от 10 до 40 процентов оклада денежного содержания;
- ежемесячная надбавка за классную квалификацию в размере 30 процентов от оклада по воинской должности;
- ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере до 65 процентов оклада по воинской должности. Размер указанной ежемесячной надбавки и правила ее выплаты определяются Президентом Российской Федерации в зависимости от степени секретности сведений, к которым военнослужащий имеет доступ;
- ежемесячная премия за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей в размере 25 процентов оклада денежного содержания;
- ежемесячная надбавка за особые достижения в службе в размере 70 % оклада по воинской должности;
- иные выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **IX. Другие формы оплаты труда**

62. Почасовая оплата труда.

1) Работники Университета при наличии соответствующей квалификации могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты в объеме до 300 часов в год, которая не считается совместительством, а также могут выполнять другие виды учебной, учебно-методической и научно-методической работы.

2) Размеры ставок почасовой оплаты труда при выполнении различных видов учебной работы, в том числе специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для преподавательской работы, устанавливаются ректором исходя из фонда оплаты труда и с учетом квалификации работников (наличия ученой степени, звания, стажа практической

деятельности по профилю учебной работы) по согласованию с профсоюзным комитетом Университета.

3) Оплата труда по договорам гражданско-правового характера

63. Для выполнения отдельных видов работ ректор может заключать с работником, а также сторонними привлеченными лицами договоры гражданско-правового характера.

Договоры могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу Университета.

В договоре гражданско-правового характера указывается вид выполняемой работы (услуги), срок её выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, условия выплаты вознаграждения и др. Форма договора определяется действующим законодательством Российской Федерации.

## Х. Заключительные положения

64. Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к нему принимаются

Решением Ученого совета Университета по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации сотрудников и преподавателей Университета и утверждается ректором университета.

65. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

66. Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к нему вступают в силу со дня принятия решением Ученого совета Университета.

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по ЭиАР

М.С. Алибеков

Проректор по УР

А.Ф. Демирова

Проректор по НиИД

Ш.А. Юсуфов

Проректор по ВиСР

Р.К. Ашуралиева

Главный бухгалтер

Э.Г. Муслимов

Начальник ПФО

Н.И. Махмудова

Начальник ОК

З.Г. Керимова

Начальник юридического отдела

М.Н. Гарунова

Председатель ППО работников  
и студентов ДГТУ

С.М. Джамалатов



**Виды компенсационных выплат работникам ДГТУ**

Работникам ДГТУ могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат, предусмотренные ТК РФ, Постановлениями Правительства РФ и другими нормативными актами, в размерах, определяемых действующим законодательством.

| №<br>п/п | Наименование выплаты                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.       | Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда                                                                                                                                          |
| 2.       | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) |
| 3.       | Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами                                                                                                                    |

### Виды стимулирующих выплат работникам ДГТУ

Работникам ДГТУ могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат, предусмотренные Постановлениями Правительства РФ и другими нормативными актами.

| №<br>п/п | Наименование выплаты                                                                                                                                                                     |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.       | Стимулирующая доплата за проведение учебных занятий с обучающимися на договорной основе                                                                                                  |
| 2.       | Стимулирующая доплата за обеспечение внебюджетной деятельности                                                                                                                           |
| 3.       | Стимулирующая доплата за стаж работы                                                                                                                                                     |
| 4.       | Разовая стимулирующая доплата за содействие в обеспечении платных образовательных услуг и иных видов внебюджетной деятельности                                                           |
| 5.       | Разовая стимулирующая доплата в связи с завершением учебного года                                                                                                                        |
| 6.       | Разовая стимулирующая доплата за подготовку объектов к зимнему сезону                                                                                                                    |
| 7.       | Разовая стимулирующая доплата за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов                                                                  |
| 8.       | Разовая стимулирующая доплата за интенсивность, работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных, мероприятий для студентов и работников и иных мероприятий |
| 9.       | Разовая стимулирующая доплата за досрочное выполнение объемов текущего и капитального ремонта объектов установок и оборудования Университета силами своих работников                     |
| 10.      | Разовая стимулирующая доплата за увеличение интенсивности работы, связанной с обслуживанием обучающихся на платной основе                                                                |
| 11.      | Стимулирующая надбавка за увеличение объема работ                                                                                                                                        |
| 12.      | Разовая стимулирующая надбавка за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий                                                                                             |
| 13.      | Разовая стимулирующая надбавка за качественное и оперативное выполнение особо срочных работ                                                                                              |
| 14.      | Разовая стимулирующая надбавка в целях социальной защиты                                                                                                                                 |
| 15.      | Разовая стимулирующая надбавка за подготовку и проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью Университета                                                                   |
| 16.      | Разовая стимулирующая надбавка за подготовку и написание учебников и учебно-методических материалов                                                                                      |
| 17.      | Разовая стимулирующая надбавка за работу по техническому обеспечению учебного процесса силами сотрудников подразделения                                                                  |
| 18.      | Разовая стимулирующая надбавка за выполнение сверхплановых работ по поручению ректората                                                                                                  |
| 19.      | Разовая стимулирующая надбавка за выполнение дополнительного объема работ                                                                                                                |
| 20.      | Разовая стимулирующая надбавка за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов                                                                 |
| 21.      | Разовая стимулирующая надбавка за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (пощрения) работников                                            |
| 22.      | Разовая стимулирующая надбавка за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников подразделения                                         |
| 23.      | Разовая стимулирующая надбавка за особые заслуги перед Университетом                                                                                                                     |

|     |                                                                                                                                                                     |  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 24. | Единовременная поощрительная надбавка (выплата) научным руководителям аспирантов за подготовку научных кадров                                                       |  |
| 25. | Разовая поощрительная надбавка (выплата) в связи с юбилеем                                                                                                          |  |
| 26. | Разовая поощрительная надбавка (выплата) в связи с выходом на пенсию                                                                                                |  |
| 27. | Стимулирующая надбавка за интенсивность труда                                                                                                                       |  |
| 28. | Стимулирующая надбавка за звание «Почетный работник высшего профессионального образования РОССИИ», «Профессионального начального образования России»                |  |
| 29. | Стимулирующая надбавка за особый режим работы                                                                                                                       |  |
| 30. | Стимулирующая надбавка за особо важные, сложные и срочные работы                                                                                                    |  |
| 31. | Стимулирующая надбавка за почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ (СССР)»                                                                             |  |
| 32. | Стимулирующая надбавка за почетное звание «Заслуженный деятель науки РФ (СССР)»                                                                                     |  |
| 33. | Стимулирующая надбавка за почетное звание «Заслуженный изобретатель РФ (СССР)»                                                                                      |  |
| 34. | Стимулирующая, надбавка за наличие государственных отраслевых наград                                                                                                |  |
| 35. | Стимулирующая надбавка за интенсивность работы в должности декана                                                                                                   |  |
| 36. | Стимулирующая надбавка за интенсивность работы в должности зав. кафедрой                                                                                            |  |
| 37. | Стимулирующая надбавка за высокий профессионализм и качество работы                                                                                                 |  |
| 38. | Стимулирующая надбавка за использование современных информационных технологий (в том числе информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса |  |
| 39. | Стимулирующая надбавка за организацию инновационной деятельности, обновление образовательных технологий                                                             |  |
| 40. | Разовая стимулирующая надбавка за участие и развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности                                                       |  |
| 41. | Стимулирующая надбавка за организацию и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и других мероприятий                                  |  |

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о материальном поощрении (премировании) работников ДГТУ**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный технический университет» (далее - ДГТУ) и устанавливает виды премий, условия и порядок премирования всех категорий работников. В настоящем Положении под премированием понимается выплата работникам денежных сумм поощрительного характера помимо должностного оклада, стимулирующих и иных выплат.

1.2. Положение распространяется на штатных работников, для которых ДГТУ является основным местом работы.

1.3. Премирование направлено на повышение заинтересованности работников в достижении конкретных результатов профессиональной деятельности, а также является способом признания вклада работника в достижение уставных целей деятельности ДГТУ.

1.4. Премирование осуществляется на основе оценки индивидуального трудового вклада работника в достижение целей и результатов деятельности ДГТУ.

#### **2. Виды премий**

В ДГТУ устанавливаются следующие виды премий:

2.1. Премия по итогам работы за определенный период: календарный год, квартал, месяц, учебный год;

2.2. Премия за конкретные достижения в научно-исследовательской, научно-методической работе;

2.3. Премия за личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, достижения в учебно-методической работе;

2.4. Премия за качественную и интенсивную работу по набору студентов;

2.5. Премия за личный вклад по привлечению внебюджетных средств (по учебному, научному и производственному направлениям);

2.6. Премия за активное участие в подготовке и проведении на высоком уровне мероприятий, укрепляющих репутацию и имидж ДГТУ;

2.7. Премия за выполнение важных и особо важных работ;

2.8. Премия за своевременную и качественную подготовку установленной отчетности;

2.9. Премия за своевременную и качественную подготовку учебных корпусов и общежитий к отопительному сезону, началу учебного года.

#### **3. Условия премирования и порядок установления премии**

3.1. Премии работникам выплачиваются при выполнении условий премирования на основании приказа ректора.

3.2. Премия по итогам работы назначается работникам за определенный период: календарный или учебный год, квартал. Вновь принятым работникам премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. Уволенным работникам, с которыми на время начисления премии произведен расчет, премия не назначается. Размер премии по



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о материальном поощрении (премировании) работников ДГТУ**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Коллективным договором Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный технический университет» (далее - ДГТУ) и устанавливает виды премий, условия и порядок премирования всех категорий работников. В настоящем Положении под премированием понимается выплата работникам денежных сумм поощрительного характера помимо должностного оклада, стимулирующих и иных выплат.

1.2. Положение распространяется на штатных работников, для которых ДГТУ является основным местом работы.

1.3. Премирование направлено на повышение заинтересованности работников в достижении конкретных результатов профессиональной деятельности, а также является способом признания вклада работника в достижение уставных целей деятельности ДГТУ.

1.4. Премирование осуществляется на основе оценки индивидуального трудового вклада работника в достижение целей и результатов деятельности ДГТУ.

#### **2. Виды премий**

В ДГТУ устанавливаются следующие виды премий:

2.1. Премия по итогам работы за определенный период: календарный год, квартал, месяц, учебный год;

2.2. Премия за конкретные достижения в научно-исследовательской, научно-методической работе;

2.3. Премия за личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, достижения в учебно-методической работе;

2.4. Премия за качественную и интенсивную работу по набору студентов;

2.5. Премия за личный вклад по привлечению внебюджетных средств (по учебному, научному и производственному направлениям);

2.6. Премия за активное участие в подготовке и проведении на высоком уровне мероприятий, укрепляющих репутацию и имидж ДГТУ;

2.7. Премия за выполнение важных и особо важных работ;

2.8. Премия за своевременную и качественную подготовку установленной отчетности;

2.9. Премия за своевременную и качественную подготовку учебных корпусов и общежитий к отопительному сезону, началу учебного года.

#### **3. Условия премирования и порядок установления премии**

3.1. Премии работникам выплачиваются при выполнении условий премирования на основании приказа ректора.

3.2. Премия по итогам работы назначается работникам за определенный период: календарный или учебный год, квартал. Вновь принятым работникам премия выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. Уволенным работникам, с которыми на время начисления премии произведен расчет, премия не назначается. Размер премии по

итогах работы устанавливается ректором по представлению руководителя структурного подразделения. Руководителям структурных подразделений премии устанавливаются по представлению курирующего проректора.

3.3. Премии в связи с государственными или профессиональными праздниками, назначается работникам за достижения в труде. Размер премии определяется ректором самостоятельно или по представлению руководителя подразделения исходя из объема средств, выделенных на эти цели.

3.4. Премия за конкретные достижения в научно-исследовательской работе назначается в следующих случаях:

- при издании статьи в журнале, входящем в базы цитирования WOS, Scopus.
- при получении РИД (при получении патента, базы данных или программ ЭВМ, ноу-хау.
- при достижении конкретных результатов научно-исследовательской работы.

3.5 Премия за внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы назначается отдельным работникам или коллективам подразделений при внедрении научных разработок, оформлении результатов интеллектуальной деятельности в форме патентов, свидетельств и т.д., правообладателем которых является ДГТУ.

3.6 Премии за выполнение важных и особо важных работ, за личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, достижения в учебно-методической работе, за качественную и интенсивную работу по набору студентов, за личный вклад по привлечению внебюджетных средств (по учебному, научному и производственному направлениям), за активное участие в подготовке и проведении на высоком уровне мероприятий, укрепляющих репутацию и имидж ДГТУ, за своевременную и качественную подготовку учебных корпусов и общежитий к отопительному сезону, началу учебного года назначается отдельным работникам или коллективам подразделений, рабочим группам, устанавливаются ректором самостоятельно или по представлению руководителя структурного подразделения. Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу или абсолютном размере исходя из объема средств, выделенных на эти цели.

3.7 Премия за своевременную и качественную подготовку установленной отчетности назначается отдельным работникам или коллективам подразделений, получившим положительное заключение по результатам проверки финансово-хозяйственной и другой деятельности, осуществившим в установленные сроки и в соответствии с требованиями сдачу бухгалтерской, статистической и другой отчетности. Премии устанавливаются ректором самостоятельно или по представлению руководителя подразделения. Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу или абсолютном размере исходя из объема средств, выделенных на эти цели.

3.8 К премированию в течение текущего периода могут быть представлены работники, не допустившие нарушений дисциплины труда. Премия не может быть назначена работнику, привлеченному к дисциплинарному взысканию, а также работнику, по вине которого допущено некачественное выполнение работ. При этом факты нарушений должны быть документально подтверждены, от работника затребованы соответствующие объяснения.

Экономия фонда заработной платы должна направляться на премирование персонала.

### **Выплаты социального характера.**

За счет средств экономии, направляемых на оплату труда в пределах выделенной субсидии из федерального бюджета на выполнение государственного задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности может производиться выплата материальной помощи работникам ДГТУ в следующих случаях:

- при стихийном бедствии;
- при заболевании;
- в связи с тяжелым (трудным) материальным положением и иных случаях острой нужды в денежных средствах;
- в особых случаях.

Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется ректором и максимальной суммой не ограничивается.

Основанием для выплаты материальной помощи является личное заявление работника на имя ректора или ходатайство руководителя структурного подразделения с положительной резолюцией ректора.

Действие настоящего Положения не распространяется на отношения, возникшие из договоров гражданско-правового характера.