
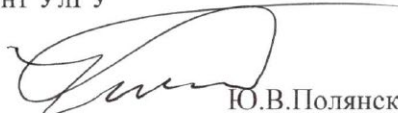


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

СОГЛАСОВАНО

Президент УлГУ



Ю.В.Полянский

22.06.2021

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета УлГУ
22.06.2021 Протокол №16/300

Ректор УлГУ




Б.М.Костишко



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Ульяновского государственного университета


© Является интеллектуальной собственностью УлГУ.
При перепечатке ссылка обязательна.

Ульяновск, 2021

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ редакции документа	Описание изменений	Автор	Дата вступления в действие
8	Документ пересмотрен	Л.Р. Мингачева	Приказ №576 от 22.07.2021г.
8	Внесены изменения в Приложения 1, 6.	Л.Р. Мингачева	Приказ №657 от 07.09.2021г.
8	В Приложении 1 добавлен п.п.1.9, внесены изменения в п.п.1.7.	Л.Р. Мингачева	Приказ №1137 от 30.12.2021г.
8	П.2.2 приложения 1 изложен в новой редакции. Исключено приложение 11.	Л.Р. Мингачева	Приказ №162 от 09.03.2022г.
8	П.2.3, 2.4, 2.5 приложения 1, а также приложения 11-18 изложены в новой редакции	Л.Р. Мингачева	Приказ №248 от 01.04.2022г.
8	П.5.7 исключен. П.4 приложения 1 изложен в новой редакции	Л.Р. Мингачева	Приказ №644 от 04.07.2022г.
8	П.2.6 приложения 1 изложен в новой редакции.	Л.Р. Мингачева	Приказ №248 от 01.04.2022г.
8	П.2.4.9 приложения 1 изложен в новой редакции	Л.Р. Мингачева	Приказ №831 от 01.09.2022г.
8	Приложения 2-10 изложены в новой редакции	Л.Р. Мингачева	Приказ №1166 от 02.11.2022г.
8	Внесены изменения в приложение 7	Л.Р. Мингачева	Приказ №1294 от 28.11.2022г.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	4
3. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ, СОКРАЩЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ	4
3.1. Основные термины	4
3.2. Сокращения	4
4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	5
5. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	6
6. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	18
6.1. Внешние нормативные документы	18
6.2. Внутренние нормативные документы	19
7. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАПИСЕЙ	20
8. ХРАНЕНИЕ	20
9. ПРИЛОЖЕНИЯ	20

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда в Ульяновском государственном университете, включая размеры должностных окладов, 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 систему премирования.

1.2. Положение об оплате труда работников Ульяновского государственного университета (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных, не запрещенных законодательством Российской Федерации, источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

1.3. Фонд оплаты труда работников УлГУ формируется из финансового обеспечения университета.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее Положение является обязательным для исполнения всеми работниками Ульяновского государственного университета.

3. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ, СОКРАЩЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ

3.1 Основные термины.


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

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

Фонд оплаты труда - общая сумма денежных средств Ульяновского государственного университета, направляемых на заработную плату работников.

3.2. Сокращения.

- УлГУ** - Ульяновский государственный университет;
- МРОТ** - минимальный размер оплаты труда;
- ФОТ** - фонд оплаты труда;
- Бюджетный ФОТ** - ФОТ, формируемый из средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), субсидий на иные цели;
- Внебюджетный ФОТ** - ФОТ, формируемый из средств, полученных от

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

ПКГ

КУ

ППС

УВП

АУП

ПОП

УНИ

СПО

приносящей доход деятельности, в т.ч. доходов от проведения научно-исследовательских работ;

- профессиональные квалификационные группы должностей;

- квалификационный уровень;

- профессорско-преподавательский состав;

- учебно-вспомогательный персонал;

- административно-управленческий персонал;

- прочий обслуживающий персонал;

- управление научных исследований;


- среднее профессиональное образование.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ


Распределение работ, ответственности и полномочий в рамках установления и изменения оплаты труда определяется Таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Работы	Ответственное должностное лицо или подразделение
1.	Установление размера месячного должностного оклада работника	Ректор
2.	Установление доплат и надбавок	Ректор
3.	Установление размеров ставок почасовой оплаты	Ректор
4.	Подготовка проекта приказа об установлении надбавок и доплат (за исключением доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок за наличие почетных званий и ведомственных наград, надбавок за стаж работы), о премировании работников	Отдел труда и заработной платы
5.	Подготовка служебных записок по вопросам оплаты труда (за исключением оплаты труда НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований)	Руководители структурных подразделений
6.	Подготовка служебных записок по вопросам оплаты труда НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований	Управление научных исследований
7.	Согласование служебных записок по вопросам оплаты труда (за исключением оплаты труда НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований)	Проректор по экономике и финансам, начальник отдела труда и заработной платы, начальник учебно-методического управления (в части оплаты труда образовательной деятельности)
8.	Согласование служебных записок по вопросам оплаты труда НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований	Проректор по экономике и финансам, руководители НИР, ОКР, начальник отдела труда и заработной платы, начальник отдела финансового учета научно-исследовательской деятельности

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

9.	Подготовка проекта приказа о приеме на работу и кадровом перемещении, об установлении доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок за наличие почетных званий и ведомственных наград, надбавок за стаж работы	Управление персоналом
10.	Подготовка проекта приказа о почасовой оплате труда	Учебно-методическое управление или учебное подразделение
11.	Согласование проекта приказа о почасовой оплате труда	Проректор по экономике и финансам, начальник отдела труда и заработной платы, начальник учебно-методического управления (в случае подготовки проекта приказа учебным подразделением)
12.	Согласование заявления работника о разрешении работы с применением почасовой оплаты труда	Руководитель подразделения, учебно-методическое управление (в части количества часов в пределах учебной нагрузки подразделения и работника), отдел труда и заработной платы (в части расценок почасовой оплаты труда), главный бухгалтер
13.	Утверждение заявления работника о разрешении работы с применением почасовой оплаты труда	Первый проректор- проректор по учебной работе
10.	Регистрация и хранение приказов ректора о приеме на работу и кадровом перемещении и согласованного трудового договора	Управление персоналом
11.	Хранение служебных записок об установлении доплат и надбавок, о премировании	Отдел труда и заработной платы, отдел финансового учета научно-исследовательской деятельности (в части НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований), Управление персоналом
12.	Регистрация и хранение приказов об установлении доплат и надбавок, о премировании	Отдел труда и заработной платы, Управление персоналом
13.	Хранение договоров гражданско-правового характера с физическими лицами, заявлений на почасовую оплату труда	Управление бухгалтерского учета и контроля, отдел финансового учета научно-исследовательской деятельности (в части НИР, ОКР и другой деятельности управления научных исследований)
12.	Расчет и выплата заработной платы	Управление бухгалтерского учета и контроля, отдел финансового учета научно-исследовательской деятельности (в части НИР, ОКР и другой деятельности УНИ)

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

5. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Система оплаты труда.


5.1.1. Система оплаты труда устанавливается с учетом ФОТ, сформированного на календарный год.

5.1.2. Внебюджетный ФОТ с начислениями без учета ФОТ столовой и ФОТ, формируемых за счет следующих источников: договоры гражданско-правового характера на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (далее - хозяйственные договоры), гранты, государственные контракты на подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, которые определяются условиями грантов, договоров, государственных контрактов, не может превышать 60% от общей суммы внебюджетных доходов УлГУ без учета, соответственно, доходов столовой и доходов по хозяйственным договорам, грантам и вышеуказанным государственным контрактам. Данное ограничение может быть изменено приказом ректора при утверждении ФОТ.

5.1.3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

5.1.4. Системы оплаты труда работников УлГУ 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);
- 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 2007 г. № 822 (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 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Отраслевого соглашения;
- Положения;
- мнения профсоюзного комитета работников УлГУ;
- систем нормирования труда, устанавливаемых в УлГУ на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

5.1.5. В УлГУ применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

5.1.6. В УлГУ устанавливаются следующие виды оплаты работникам за их труд (заработная плата):

- должностной оклад;
- почасовая оплата труда.
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

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

5.1.8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 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 приказом ректора в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

5.1.9. 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 МРОТ, 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).


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

5.2. Установление должностного оклада

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

5.2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к КУ ПКГ. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по КУ, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

5.2.3. Должности, не предусмотренные ПКГ, профессиональными стандартами,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

приравняются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и КУ, и поименованы в приложениях к настоящему Положению в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам». Должностные оклады устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями по соответствующим ПКГ и КУ.

5.2.4. 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».

5.2.5. Порядок и условия установления должностных окладов профессорско-преподавательского состава.

ПКГ должностей ППС подразделяются на шесть КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Должностные оклады ППС приведены в Приложении 2 к настоящему Положению.


Должностной оклад выплачивается работникам из числа ППС за выполнение в пределах 36-часовой рабочей недели учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, что соответствует расчетному количеству нагрузки 1500 часов в год (36 час/нед. x 42 рабочих недели (52 недели – 8 недель отпуска – 12 праздничных дней) ≈ 1500 часов).

Для работников из числа ППС, принимающих участие в реализации профессиональных образовательных программ медицинского и фармацевтического образования, режим рабочего времени включает в себя также осуществление медицинской деятельности, необходимой для практической подготовки обучающихся, которая составляет не менее 30 процентов рабочего времени в пределах 36-часовой рабочей недели.

Объем преподавательской работы работника из числа ППС на ставку заработной платы составляет не более 900 часов в учебном году.

5.2.6. Порядок и условия установления должностных окладов административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

ПКГ должностей работников административно-хозяйственного персонала и УВП подразделяются на три КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников административно-хозяйственного персонала и УВП приведены в Приложении 3 к настоящему Положению.

5.2.7. Порядок и условия установления должностных окладов руководителей структурных подразделений.

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений подразделяются на шесть КУ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в Приложении 3 к настоящему Положению.

5.2.8. Порядок и условия установления должностных окладов медицинских работников.

ПКГ должностей медицинских работников структурных подразделений УлГУ устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей медицинских работников структурных подразделений приведены в Приложении 4 к настоящему Положению.

5.2.9. Порядок и условия установления должностных окладов работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования.

ПКГ должностей работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».


Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, приведены в Приложении 5 к настоящему Положению.

Должностной оклад выплачивается педагогическим работникам за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения преподавательской работы, воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной квалификационными характеристиками. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Изменение размеров должностных окладов педагогическим работникам производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, на период действия данного решения.

Оплата труда работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, производится на основании ежегодно утверждаемой тарификации.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата педагогических работников не подлежит уменьшению во всех случаях в течение учебного года. Педагогическим работникам структурных подразделений, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

В структурных подразделениях, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования с индивидуальными формами обучения (в области культуры и искусства) тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодий.

5.2.10. Порядок и условия установления должностных окладов работников сферы научных исследований и разработок.

ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок учреждения устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок приведены в Приложении 6 к настоящему Положению.

5.2.11. Порядок и условия установления должностных окладов работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в пунктах 5.2.6, 5.2.7)

ПКГ должностей работников УлГУ, занимающих должности служащих, устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Минздравсоцразвития России 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказа Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников, занимающих должности служащих, приведены в Приложении 7 к настоящему Положению.

5.2.12. Порядок и условия установления должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

ПКГ профессий рабочих УлГУ устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».


Размеры должностных окладов по ПКГ профессий рабочих приведены в Приложении 8 к настоящему Положению.

5.3. Установление ставок почасовой оплаты

5.3.1. Ставки почасовой оплаты труда ППС за проведение учебных занятий по основным образовательным программам утверждаются на начало учебного года приказом ректора с учетом наличия ученой степени, в разрезе контингента обучающихся.

Размеры ставок почасовой оплаты труда в учебных подразделениях, финансирование которых осуществляется исключительно из внебюджетных источников (внебюджетное подразделение), устанавливаются на основании утвержденных ректором ставок почасовой оплаты труда по основным образовательным программам, с учётом повышающих или понижающих коэффициентов, в пределах утвержденного на учебный год ФОТ подразделения. Конкретный размер повышающих или понижающих коэффициентов определяется ректором с учётом роста дохода подразделения, планируемого в текущем учебном году, по сравнению с фактическим доходом за предшествующий учебный год. При этом рост почасовой оплаты не должен превышать половины роста дохода подразделения (в процентном исчислении).

Размеры ставок почасовой оплаты труда по дополнительным образовательным программам утверждаются ректором в пределах плановой суммы доходов от оказания

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

образовательных услуг по данным программам. При этом фонд оплаты труда ППС и преподавателей должен составлять не менее 60% общего фонда оплаты труда в соответствии со сметой доходов и расходов.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для докторов наук. Для лиц, имеющих звание «Заслуженный», – в размерах, предусмотренных для кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты труда руководителей студенческих кружков, спортивных секций установлены на уровне ставок для лиц, не имеющих ученой степени, почетного звания.

Почасовая оплата труда включается в расчет среднего заработка.

5.3.2. В структурных подразделениях, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности (72 часа).

Почасовая оплата труда применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников (не свыше двух месяцев);

- за руководство студенческими кружками и спортивными секциями;

- в иных случаях, установленных законодательством РФ и настоящим Положением.

5.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам УлГУ устанавливаются выплаты компенсационного характера.


5.4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Конкретный процент надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании решения комиссии, созданной приказом ректора.

5.4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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).

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

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

К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, 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, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не должен превышать 100% оклада по совмещаемой должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может производиться в размере не менее 50 % оклада отсутствующего работника.


Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации устанавливаются в структурных подразделениях, осуществляющих подготовку специалистов по программам СПО, суммарно в размере не более 15% к должностному окладу, рассчитанному с учетом учебной нагрузки (не превышающей 720 часов), в пределах средств учебных подразделений, направляемых на оплату труда, и утверждаются приказом ректора на основании решения тарификационной комиссии.

5.4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Размер часовой тарифной ставки, применяемой для оплаты за ночные часы, определяется путем деления установленной заработной платы (без учета доплат за совмещение, совместительство, выполнение дополнительного объема работ) на среднемесячное количество часов в календарном году.

5.4.7. Оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день.

Доплаты устанавливаются в размере одинарной часовой ставки (должностного оклада) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки (должностного оклада) за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размер часовой тарифной ставки, применяемой для оплаты за праздничные часы, определяется путем деления установленной заработной платы (без учета доплаты за совмещение, совместительство, выполнение дополнительного объема работы) на среднемесячное количество часов в календарном году.

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).

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.

5.4.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с представленными табелями. За первые два часа сверхурочной работы в учетном периоде производится оплата в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Размер часовой тарифной ставки, применяемой для оплаты за сверхурочную работу, определяется путем деления установленной заработной платы (без учета доплат за совмещение, совместительство, выполнение дополнительного объема работ) на среднемесячное количество часов в календарном году.


Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется по производственному календарю. При определении количества часов, отработанных работником за учетный период, не учитываются те периоды, когда работник фактически не работал (все виды отпусков, периоды временной нетрудоспособности, беременности и родов, дни выполнения государственных или общественных обязанностей, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского обследования, сдачи крови и дни отдыха доноров и т.п.). Количество часов сверхурочной работы определяется как разность количества часов, фактически отработанных работником за учетный период, и нормального числа рабочих часов за этот период по производственному календарю. При итоговом подсчете сверхурочных часов для последующего произведения оплаты работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени в соответствующем месяце учетного периода, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

5.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Порядком премирования и установления стимулирующих выплат (Приложение 1) в пределах утвержденного ФОТ. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный срок (как правило, на срок не более одного года). Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Премирование работников университета осуществляется в соответствии с Порядком премирования и установления стимулирующих выплат (Приложение 1). Премии могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер премии не ограничен. Премирование работника не осуществляется при наличии у него не снятого дисциплинарного взыскания.

5.6. Условия оплаты труда ректора, проректоров, президента и главного бухгалтера.

5.6.1. Условия оплаты труда ректора 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. N 329.

5.6.2. Размер оклада ректора определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором.

5.6.3. Оклад президента определяется решением Ученого совета, либо по представлению ректора, в размере до 30% ниже должностного оклада ректора и устанавливается Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с президентом.

5.6.4. Оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора приказом ректора.

5.6.5. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.


5.6.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы с указанием размера такой выплаты.

5.6.7. Премии по итогам работы осуществляются ректору 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 учреждений и их руководителей.

5.6.8. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с п. 5.4. Положения в зависимости от условий труда.

5.6.9. Проректоры, президент и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с п.5.4 и 5.5 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.6.10. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников УлГУ (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных,

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

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. N 64н.

5.7 Оказание материальной помощи и прочие выплаты социального характера

5.7.1. Выплата материальной помощи ректору производится на основании подтверждающих документов в случаях, предусмотренных Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования от 1 февраля 2021 года №71.

5.7.2. Решение о выплате материальной помощи ректору оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

5.7.3. Выплата материальной помощи президенту, проректорам, главному бухгалтеру и работникам университета производится при наличии экономии по фонду оплаты труда в следующих случаях:

- смерть членов семьи (муж, жена, дети) – 3000 рублей;
- смерть родителей – 1500 рублей;
- длительная болезнь работника (операция, стационарное лечение)– 3000 рублей;
- болезнь членов семьи (жена, муж, дети) – 1000 рублей;
- иные случаи – 1000 рублей.

Ректор имеет право увеличить размер материальной помощи.

5.7.4. Решение об оказании материальной помощи президенту, проректорам, главному бухгалтеру и работникам университета принимается ректором после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

5.7.5. Работникам университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера:


- премии юбилярам - 3000 рублей.

Ректор имеет право увеличить размер премии.

6. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

6.1 Внешние нормативные документы:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства РФ 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»;
- Приказ Министерства науки и высшего образования от 01.02.2021 г. №71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

- Приказ Министерства образования и науки РФ 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»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников».

- Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 822 г. «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;


- Приказ Минздравсоцразвития России 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»;

- Приказ Минздравсоцразвития от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

6.2. Внутренние нормативные документы:

- СТО-3-03-19 «Управление документированной информацией СМК».

- Инструкция по делопроизводству в Ульяновском государственном Университете.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

7. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАПИСЕЙ

Записи, возникающие в процессе формирования и распределения фонда оплаты труда, установления заработной платы работников Университета, приведены в разделе 5.

8. ХРАНЕНИЕ

8.1. Оригинал настоящего Положения хранится в Управлении документационного обеспечения.

8.2. На корпоративном сайте tgm.ulsu.ru размещен актуальный вариант настоящего Положения.

9. ПРИЛОЖЕНИЯ

9.1. Приложение 1. Порядок премирования и установления стимулирующих выплат

9.2. Приложение 2. Размеры должностных окладов по должностям профессорско-преподавательского состава

9.3. Приложение 3. Размеры должностных окладов работников административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и руководителей структурных подразделений.

9.4. Приложение 4. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников.

9.5. Приложение 5. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования

9.6. Приложение 6. Размеры должностных окладов работников научных исследований и разработок.

9.7. Приложение 7. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

9.8. Приложение 8. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии.

9.9. Приложение 9. Размеры должностных окладов работников печатных средств массовой информации.

9.10. Приложение 10. Размеры должностных окладов общеотраслевых профессий рабочих.


9.11. Приложение 11. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директор института, декан факультета (кроме деканов факультетов, указанных в Приложении 13).

9.12. Приложение 12. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директор института, декан факультета, реализующего образовательные программы только на внебюджетной основе).

9.13. Приложение 13. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (заведующий выпускающей кафедрой).

9.14. Приложение 14. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (заведующий кафедрой, не являющейся выпускающей).

9.15. Приложение 15. Показатели балльно - рейтинговой оценки эффективности работников из категории преподавателей СПО.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

9.16. Приложение 16. Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений, реализующих программы СПО.


9.17. Приложение 17. Показатели эффективности работы руководителей основных профессиональных образовательных программ высшего образования.

9.18. Приложение 18. Показатели оценки эффективности административной деятельности директора филиала.

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение № 1

Порядок премирования и установления стимулирующих выплат

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие надбавки и доплаты работникам устанавливаются в университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.


Стимулирующие надбавки работникам УлГУ устанавливаются приказом ректора на определенный период, составляющий, как правило, не более года.

Размеры стимулирующих надбавок за интенсивность труда и дополнительный объем работ при выполнении НИР и ОКР (ОТР) руководителю и исполнителям НИР и ОКР (ОТР) устанавливаются приказом ректора на основании служебной записки проректора по научной работе и информационным технологиям, предложенной руководителем НИР, ОКР (ОТР). Руководитель НИР, ОКР (ОТР) вносит предложение об установлении размера надбавок, учитывая конкретный вклад исполнителя в выполнение НИР, ОКР (ОТР). Начальник отдела финансового учета научно-исследовательской деятельности при согласовании служебной записки проверяет соответствие сумм надбавок утвержденной смете расходов на выполнение НИР, ОКР (ОТР) и наличие денежных средств.

Стимулирующие надбавки за интенсивность устанавливаются на период выполнения НИР, ОКР (ОТР), этапа НИР, ОКР (ОТР) или меньший период. Стимулирующие надбавки за дополнительный объем работ руководителю и исполнителям НИР, ОКР (ОТР) устанавливаются за период выполнения НИР, ОКР (ОТР) по факту выполнения исполнителями части работ и представления их руководителю.

По окончании срока, на который надбавка была установлена, ректор в пределах стимулирующего фонда, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения устанавливает надбавки на очередной период, при этом имеет право пересмотреть размер надбавки (увеличить, уменьшить) либо отменить надбавку по результатам работы конкретного сотрудника и планируемого объема работ структурного подразделения на указанный период.

Ректор имеет право в период действия приказа об установлении надбавки самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения уменьшить размер стимулирующей надбавки либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника). В случае уменьшения размера надбавки или её отмены работник уведомляется об указанных

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ.

Размер надбавки пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от университета причинам, ректор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета по согласованию с профкомом работников УлГУ.

Настоящий порядок распространяется на следующие виды выплат, устанавливаемых в УлГУ:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Выплаты за качество выполняемых работ;
3. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении;
4. Премияльные выплаты по итогам работы и премиальные выплаты разового характера.

1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

1.1. Надбавка за интенсивность труда

Может устанавливаться всем категориям сотрудников приказом ректора на определенный срок (как правило, на срок от одного месяца до одного года) в абсолютной сумме.

Размеры надбавок за интенсивность труда при выполнении НИР и ОКР (ОТР) научным работникам и работникам УлГУ, привлекаемым к выполнению НИР и ОКР (ОТР), устанавливаются в соответствии с плановым объемом участия работника в выполнении работ, квалификацией работника (в случае НИР, это: научный задел работника по теме НИР, опыт выполнения аналогичных НИР, количество публикаций по теме НИР, их цитируемость и т.д.), а также за фактически проявленную активность в ходе решения поставленных в рамках НИР (ОКР, ОТР) задач, объем и сложность проделанных работ, полноту, новизну, оригинальность предлагаемых подходов и решений

1.2. Надбавка за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника


Надбавка устанавливается на срок выполнения данных видов работы.

1.3. Надбавка работникам, заключившим с вузом договор полной материальной ответственности

Надбавка устанавливается работникам, заключившим с вузом договор полной материальной ответственности и выполняющим качественно возложенные на него обязанности. Категории работников для выплаты данной надбавки и её размер устанавливаются приказом ректора.

1.4. Надбавка за публикационную активность

Надбавка может устанавливаться всем категориям работников одновременно в абсолютной сумме. Конкретный размер данной надбавки определяется приказом ректора по представлению специально созданной комиссии, рассматривающей

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

результаты публикационной активности работника.

1.5. Надбавка за постоянное членство в экзаменационных комиссиях по дополнительным образовательным программам

Надбавка устанавливается ежемесячно в абсолютной сумме в пределах утвержденных смет доходов и расходов по дополнительным образовательным программам из расчета не более 0,5 часа на каждого слушателя.

1.6. Надбавка за сопровождение онлайн-курсов

Надбавка устанавливается на период фактически выполняемой работы. Размер надбавки рассчитывается в соответствии с Положением о расчете средних норм учебной нагрузки.

1.7. Надбавка за интенсивность работы с иностранными студентами, обучающимися на английском языке

Надбавка устанавливается на учебный год в абсолютном размере приказом ректора в пределах выделенного на эти цели фонда и выплачивается ежемесячно.

1.8. Надбавка за высокие результаты при выполнении НИР и ОКР (ОТР)

Может устанавливаться научным работникам, инженерно-техническому персоналу и работникам УлГУ, привлекаемым к выполнению НИР и ОКР (ОТР), приказом ректора единовременно (как правило, по результатам работы за 1 месяц) в абсолютной сумме. Размеры надбавок за высокие результаты при выполнении НИР и ОКР (ОТР) устанавливаются в соответствии с объемом, полнотой, новизной полученных результатов, исполнением технических и иных требований, показателей и индикаторов НИР (ОКР, ОТР).

1.9 Надбавка за результаты работы по реализации Программы развития

Может устанавливаться ежемесячно по результатам работы за прошедший месяц, за исключением декабря месяца. Надбавка за результаты работы по реализации Программы развития в декабре устанавливается в текущем месяце.

2. Надбавки за качество выполняемых работ


2.1. Надбавка за наличие почетных званий и ведомственных наград

Надбавка устанавливается работникам, имеющим следующие почетные звания и ведомственные награды:

- Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» - в размере 8% от должностного оклада;

- Медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный врач РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный художник РФ», «Народный артист РФ», «Народный художник РФ», «Заслуженный деятель искусств РФ», «Заслуженный артист РФ», нагрудный знак «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», знак «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта» - в размере 4% от должностного оклада.

Надбавки за почетные звания, ведомственные награды могут устанавливаться всем категориям работников (за исключением работников структурных подразделений, осуществляющих подготовку специалистов по программам среднего профессионального образования, у которых наличие почетного звания учитывается

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

при установлении оклада), для которых работа в УлГУ является основной, на основании личного заявления, с даты его подачи.

При наличии двух и более почетных званий, наград стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.2. *Стимулирующие выплаты по результатам балльно-рейтинговой оценки работников из категории ППС* производятся в соответствии с Положением о комплексной системе мотивации профессорско-преподавательского состава.

2.3. *Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений*

2.3.1. **Оценка эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директоров институтов, деканов факультетов, директора филиала)** осуществляется на основании перечня показателей эффективности, приведенных в Приложениях 11, 12, 18.

2.3.2. Оценка эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (директоров институтов и деканов факультетов, кроме руководителей, реализующих образовательные программы только на внебюджетной основе) осуществляется на основании перечня показателей эффективности для директоров институтов и деканов факультетов, приведенного в Приложении 11, с учетом двух наборов показателей: обязательные показатели и показатели эффективности.

2.3.3. Для директоров институтов и деканов факультетов (кроме руководителей, реализующих образовательные программы только на внебюджетной основе) основанием для установления стимулирующей выплаты является достижение не менее трех плановых значений из семи показателей эффективности из перечня, приведенного в Приложении 11.

2.3.4. Невыполнение плановых значений по обязательному показателю из Приложения 11 является основанием для отказа в установлении стимулирующей выплаты.

2.3.5. Для директоров институтов, деканов факультетов, реализующих образовательные программы только на внебюджетной основе, основанием для установления стимулирующей выплаты является обязательное выполнение не менее одного из двух показателей эффективности из перечня, приведенного в Приложении 12.

2.3.6. Невыполнение планового значения по обязательному показателю из Приложения 12 является основанием для отказа в установлении стимулирующей выплаты.

2.3.7. Для директора филиала основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее трех плановых значений из шести показателей эффективности перечня, указанного в Приложении 18.


2.3.8. Невыполнение плановых значений по обязательному показателю из Приложения 18 является основанием для отказа в установлении стимулирующей выплаты директору филиала.

2.3.9. **Оценка эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений (заведующих кафедрами)** осуществляется на основании перечней показателей эффективности для заведующих кафедрами, приведенных в Приложениях 13 и 14, с учетом двух наборов показателей эффективности: обязательные показатели и показатели эффективности.

2.3.10. Невыполнение плановых значений по обязательным показателям является основанием для отказа в установлении стимулирующей выплаты заведующему кафедрой.

2.3.11. Для заведующих выпускающими кафедрами основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее трех из шести показателей эффективности, приведенных в Приложении 13.

2.3.12. Для заведующих кафедрами, не являющихся выпускающими, основанием для

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее двух из трех показателей эффективности, приведенных в Приложении 14.

2.3.13. Ежемесячная стимулирующая надбавка по результатам оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений устанавливается с 1 февраля на один год.

2.3.14. За отчетный период принимается календарный год, предшествующий году, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

2.3.15. Подведение итогов оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений осуществляется до 10 февраля года, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

2.3.16. Сумма ежемесячной надбавки за результаты оценки эффективности заведующих кафедрами устанавливается в процентах от полного должностного оклада (независимо от доли замещаемой ставки). Конкретный процент от должностного оклада устанавливается приказом ректора на срок выплаты надбавки.

2.3.17. Сумма ежемесячной надбавки за результаты оценки эффективности директоров институтов, деканов факультетов, директора филиала устанавливается в абсолютной величине и определяется делением месячного фонда денежных средств, выделенного на выплату указанных надбавок, на число руководителей, признанных по результатам оценки эффективными.

2.3.18. В случае работы на должности директора института (филиала), декана факультета, заведующего кафедрой не полный календарный год, надбавка по результатам оценки эффективности устанавливается пропорционально количеству месяцев, отработанному в отчетном году.

2.3.19. Состав и значения показателей оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений могут изменяться по решению Ученого совета только по завершению отчетного периода.

2.3.20. На этапе подведения итогов оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений за год приказом ректора создается комиссия, полномочием которой является подведение итогов и рассмотрение обращений работников, не согласных с результатами оценки, и (или) предложений об изменении системы оценки.

2.4. Стимулирующие выплаты по результатам балльно-рейтинговой оценки работников из категории преподавателей СПО

2.4.1. Балльно-рейтинговая оценка применяется для преподавателей, концертмейстеров подразделений, реализующих образовательные программы СПО.

2.4.2. Внутренние и внешние совместители, замещающие должности преподавателей СПО, могут участвовать в балльно-рейтинговой оценке.


2.4.3. Балльно-рейтинговая оценка эффективности деятельности работников из категории преподавателей СПО осуществляется с применением рейтинговых показателей (Приложение 15).

2.4.4. Достижение показателей эффективности оценивается посредством начисления баллов.

Общая сумма баллов по балльно-рейтинговой оценке эффективности деятельности работника из категории преподавателей СПО рассчитывается путем сложения баллов по отдельным рейтинговым показателям.

2.4.5. Минимальная сумма баллов для установления стимулирующей выплаты не может быть ниже минимального порогового значения эффективности, которое принимается равным 70 баллам. Получение работником суммы баллов выше максимального порогового значения, которое принимается равным 500 баллам, не приводит к увеличению размера стимулирующей выплаты.

2.4.6. Стоимость одного балла рейтинговой оценки определяется делением месячного

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

фонда денежных средств, выделенного на выплату надбавок по результатам балльно-рейтинговой оценки, на общее количество баллов, набранных всеми работниками СПО за отчетный период с учетом ограничений по минимальному и максимальному пороговому значению.

2.4.7. Сумма ежемесячной надбавки по результатам балльно-рейтинговой оценки рассчитывается путем умножения суммы баллов работника за отчетный период (от 70 до 500 баллов) на стоимость 1 балла. Стоимость балла не может быть меньше 5 рублей.

2.4.8. За отчетный период принимается календарный год, предшествующий году, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

2.4.9. Ежемесячная стимулирующая надбавка по результатам оценки эффективности деятельности работника устанавливается с 1 февраля на один год. В случае заключения эффективного контракта в течение календарного года с преподавателем, имеющим право на выплаты по результатам балльно-рейтинговой оценки эффективности за прошедший календарный год, такому работнику устанавливается стимулирующая надбавка с месяца его трудоустройства до 1 февраля следующего календарного года.

2.4.10. Ежемесячная стимулирующая надбавка по результатам оценки эффективности деятельности не выплачивается работнику, имеющему задолженность по разработке РПД, ФОС и ПП, учебно-методических материалов по закрепленным дисциплинам. Выплата надбавки начинает осуществляться с месяца, следующего за месяцем ликвидации указанной задолженности.

2.4.11. Сотрудник, заключивший эффективный контракт и проработавший в должности преподавателя СПО не полный календарный год, имеет право участвовать в балльно-рейтинговой оценке и получать надбавку по её результатам.

2.4.12. Подведение итогов оценки эффективности деятельности преподавателей СПО осуществляется до 10 февраля года, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

2.4.13. Расчет баллов балльно-рейтинговой оценки преподавателей СПО, оценка результатов работника за отчетный период, верификация показателей осуществляется с использованием автоматизированной системы сбора и учета показателей.

2.4.14. Управление информационных технологий и телекоммуникаций осуществляет в Системе заполнение/актуализацию базы данных преподавателей по подразделениям СПО, а также иной информации, необходимой для расчета баллов, по состоянию на 1 января отчетного года.


2.4.15. Работники из категории преподавателей СПО, кураторы от подразделений вносят отчетные данные и подтверждающие документы в Систему через личные кабинеты.

2.4.16. При заключении одним работником эффективных контрактов по разным должностям преподавателей СПО, ППС (при внутреннем совместительстве) к отчету принимаются документы, подтверждающие достижения данного работника, только по одному из оснований.

2.4.17. Должностные лица, ответственные за верификацию показателей, осуществляют проверку либо вносят отчетные данные работников в соответствии с полномочиями, указанными в Приложении 15.

2.4.18. За внесение недостоверной информации (размещение недостоверных подтверждающих документов) в систему оценки показателей, выявленных при проведении мероприятий внутреннего контроля, к виновным лицам применяются меры дисциплинарного взыскания.

2.4.19. Состав и значения показателей балльно-рейтинговой оценки эффективности деятельности работников из категории преподавателей СПО могут изменяться по решению Ученого совета только по завершению отчетного периода.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

На этапе подведения итогов оценки эффективности деятельности преподавателей СПО за год приказом ректора создается комиссия, полномочием которой является подведение итогов и рассмотрение обращений работников, не согласных с результатами оценки, и (или) предложений об изменении системы оценки.

2.5. Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений, реализующих программы СПО

2.5.1. Оценка эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений СПО (директоров, заместителей директоров) осуществляется на основании перечня показателей эффективности, приведенных в Приложении 16.

2.5.2. Невыполнение плановых значений по обязательным показателям является основанием для отказа в установлении стимулирующей выплаты.

2.5.3. Основанием для установления стимулирующей выплаты является выполнение не менее чем четырех плановых значений из шести показателей эффективности указанного перечня.

2.5.4. Ежемесячная стимулирующая надбавка по результатам оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений устанавливается с 1 февраля на один год.

2.5.5. За отчетный период принимается календарный год, предшествующий году, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

2.5.6. Подведение итогов оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений осуществляется до 1 февраля года, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

2.5.7. Сумма ежемесячной надбавки за результаты эффективности административной деятельности руководителей устанавливается в абсолютной величине и определяется делением месячного фонда денежных средств, выделенного на выплату указанных надбавок, на число руководителей, признанных по результатам оценки эффективными.

2.5.8. В случае работы на должности руководителя не полный календарный год, надбавка по результатам оценки эффективности устанавливается пропорционально количеству месяцев, отработанному в отчетном году.

2.5.9. Состав и значения показателей оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений могут изменяться по решению Ученого совета только по завершению отчетного периода.


На этапе подведения итогов оценки эффективности деятельности руководителей учебных подразделений за год приказом ректора создается комиссия, полномочием которой является подведение итогов и рассмотрение обращений работников, не согласных с результатами оценки, или предложений об изменении системы оценки.

2.6 Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности работы руководителей основных профессиональных образовательных программ ВО (бакалавриат, специалитет, магистратура, ординатура) и СПО.

2.6.1. Стимулирующая надбавка назначается руководителям основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) высшего образования (бакалавриата, специалитета, магистратуры, ординатуры) и среднего профессионального образования. Основанием для установления надбавки является приказ ректора о назначении научно-педагогического работника руководителем ОПОП.

2.6.2. Размер стимулирующей надбавки устанавливается на учебный год приказом ректора. Показатели эффективности работы руководителей ОПОП, периоды и порядок оценки эффективности работника приведены в Приложении 17.

2.6.3. Надбавка выплачивается ежемесячно, устанавливаются два периода назначения надбавки: первое полугодие – с 1 сентября учебного года до 1 марта соответствующего

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

учебного года, второе полугодие – с 1 марта по 31 августа учебного года. Подведение итогов оценки эффективности руководителей ОПОП осуществляется за первое полугодие в срок до 15 марта, за год – в срок до 10 октября.

2.6.4. За первое полугодие размер ежемесячной надбавки, выплачиваемой руководителю ОПОП, *вновь назначенному* приказом ректора, а также руководителю ОПОП, не полностью выполнившему в срок показатели за прошедший учебный год, составляет 30% от утвержденного размера стимулирующей выплаты.

2.6.5. При выполнении руководителем ОПОП утвержденных показателей эффективности работы за первое полугодие размер ежемесячной надбавки, выплачиваемой во втором полугодии, будет составлять 100% утвержденного размера (70% доплачивается за первый период и 30% составляет авансовая выплата за второй период). Выполнением показателей эффективности за первое полугодие (семестр) считается полное выполнение показателей Приложения 17 №1, 2, 3.

2.6.6. При выполнении руководителем ОПОП утвержденных показателей эффективности работы за учебный год одновременно выплачивается премия в размере 70% утвержденного размера надбавки из расчета 6 месяцев второго периода. Выполнением показателей эффективности за год считается полное выполнение показателей Приложения 17.

2.6.7. За первое полугодие размер ежемесячной надбавки, выплачиваемой руководителю ОПОП, *полностью выполнишему* в срок показатели за прошедший учебный год, составляет 70% от утвержденного размера стимулирующей выплаты.

2.6.8. При выполнении руководителем ОПОП утвержденных показателей эффективности работы за первое полугодие (семестр) размер ежемесячной надбавки, выплачиваемой во втором полугодии, будет составлять 100% утвержденного размера (30% доплачивается за первый период и 70% составляет авансовая выплата за второй период). Выполнением показателей эффективности за семестр считается полное выполнение показателей Приложения 17 №1,2,3.

2.6.8. При выполнении руководителем ОПОП утвержденных показателей эффективности работы за учебный год одновременно выплачивается премия в размере 30% утвержденного размера надбавки из расчета 6 месяцев второго периода. Выполнением показателей эффективности за год считается полное выполнение показателей Приложения 17.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении

3.1. Надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

Надбавка устанавливается в пределах утвержденного фонда в процентном отношении к окладу, как правило, на срок не более 1 года, в зависимости от стажа работы:

- от 1 до 5 лет – 10 %
- от 5 до 10 лет – 15%
- от 10 лет и выше – 20%


3.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты.

Надбавка устанавливается медицинским работникам СОК «Чайка» в размере 20% за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не более 30% (приказ Минздрава РФ от 28.08.2008 № 463).

3.3. Надбавка работникам университета ко Дню Знаний

Надбавка устанавливается одновременно по представлению начальника управления персоналом в размере:

- 300 рублей – работникам, проработавшим в УлГУ не менее 10 лет;

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

- 1000 рублей - работникам, проработавшим в УлГУ не менее 15 лет;
- 2000 рублей - работникам, проработавшим в УлГУ не менее 20 лет.

4. Премии

4.1. Премии в УлГУ могут выплачиваться при наличии финансовых средств в виде:

- поощрительных выплат по итогам работы (квартал, полугодие, год);
- поощрительных выплат разового характера.

4.2. Источниками выплат премий является ФОТ (бюджетный и внебюджетный).

4.3. Объем средств на премирование (премиальный фонд) по итогам работы (квартал, полугодие, год) формируется на конечную дату периода премирования в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда, в разрезе структурных подразделений пропорционально фонду должностных окладов штатных работников данных подразделений, заключивших трудовой договор по основному месту работы, с учетом времени, отработанного данным работником в периоде, за который осуществляется премирование. В целях настоящего Положения отработанным временем считается фактически отработанное время, в которое включается время нахождения работника в командировках.

4.4. Показателями премирования по итогам работы для всех категорий персонала, за исключением персонала, указанного в п.4.5, являются:

- качественное выполнение должностных обязанностей в течение периода, за который осуществляется премирование;
- соблюдение сроков исполнения поручений в течение периода, за который осуществляется премирование (кроме поручений, отложенных по объективным причинам).


4.5. Особенности премирования отдельных категорий персонала по итогам работы:

4.5.1. Премирование ректора УлГУ осуществляется на основании решения Министерства науки и высшего образования РФ.

4.5.2. Премирование президента осуществляется приказом ректора на основании трудового договора, заключенного с Министерством науки и высшего образования РФ, с учетом эффективности работы.

4.5.3. Премирование проректоров (главного бухгалтера) по итогам работы производится с учетом выполнения показателей эффективности их деятельности, а также при условии качественного выполнения основных задач и функций подразделений, непосредственно подчиненных проректору. Виды и значения показателей эффективности по основной деятельности проректоров для премирования по итогам работы утверждаются приказом ректора на финансовый год. С учетом распределения направлений деятельности между проректорами ректор поручает каждому из них выполнение одной или нескольких задач, поставленных перед Университетом. При необходимости основная задача может быть разделена на подзадачи, выполнение которых будет поручено двум и более проректорам. Конкретные значения показателей отражаются в трудовом договоре каждого проректора.

4.6. Премия штатному работнику подразделения, заключившему трудовой договор по основному месту работы, по итогам работы не выплачивается либо её размер уменьшается при наличии документального подтверждения некачественного выполнения должностных обязанностей и/или несоблюдения сроков исполнения поручений на основании служебной записки на имя ректора, представленной руководителем структурного подразделения, проректором. Указанный работник

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

должен быть ознакомлен с содержанием служебной записки.

При наличии экономии премиального фонда подразделения, сложившейся ввиду лишения премии по итогам работы (уменьшения размера премии) работников подразделения, руководитель подразделения имеет право выйти с предложением о премировании других работников подразделения в соответствии с показателями, установленными для выплаты поощрительных выплат разового характера.


4.7. Премирование работника по итогам работы не осуществляется при наличии у него не снятого дисциплинарного взыскания.

4.8. Служебная записка на премирование работников подразделения по итогам работы представляется в отдел труда и заработной платы руководителем структурного подразделения с приложением документов, обосновывающих уменьшение (лишение) премии работников. На премирование проректоров, сотрудников ректората, директоров (института, филиала, структурных подразделений, реализующих программы СПО, центров, осуществляющих образовательную деятельность, деканов самостоятельных факультетов) служебная записка предоставляется первым проректором-проректором по учебной работе.

Начальник отдела труда и заработной платы указывает в служебной записке источник финансирования, после согласования проректором по экономике и финансам служебная записка утверждается ректором. Ректор имеет право увеличить размер премии работнику. На основании утвержденной служебной записки вносится проект приказа о премировании.

4.9. Показателями для целей установления поощрительных выплат разового характера являются:

- занятые призовые места в рейтинге университета или института (факультета) – на основании решения Учёного совета УлГУ, а также в рейтинге исполнительской дисциплины;
- значимые достижения в учебной, научной и других видах деятельности (в том числе высокие показатели в смотрах, конкурсах; внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научно-исследовательский процесс);
- высокие результаты в подготовке научно-педагогических кадров высшей квалификации;
- качественная и своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.), электронных изданий;
- особые заслуги перед университетом, получение званий (в соответствии с Положением о Почетных званиях УлГУ, утвержденным решением Ученого совета от 28.08.2008): Заслуженный профессор УлГУ, Заслуженный преподаватель УлГУ, Заслуженный работник УлГУ;
- участие в проведении приемной кампании, работа по привлечению абитуриентов, организация профориентационных мероприятий;
- участие в организации и проведении семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и/или связанных с основной деятельностью Университета;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук, кандидата наук;

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

- качественное и оперативное выполнение особо важных и /или особо срочных работ и поручений руководства университета (по направлению образовательной деятельности, эксплуатационно-инженерного и хозяйственного обслуживания, подготовки объектов университета к зимнему сезону, административного управления вузом, финансово-экономического обеспечения деятельности, кадрового и административного делопроизводства, бухгалтерского учета);

- выполнение в установленном порядке показателей договоров/контрактов на выполнение НИР (ОКР, ОТР), распоряжений по НИР (ОКР, ОТР) в части требований исполнения обязательств, сроков их исполнения, высоких результатов;

- отсутствие рекламаций заказчика по результатам выполнения НИР (ОКР, ОТР), соблюдение стандартов и технических условий;

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

- выполнение обязанностей внутреннего аудитора при проведении внутренних аудитов СМК;

- своевременная и качественная подготовка отчетных материалов;

- эффективная работа по обеспечению процесса оказания платных образовательных и прочих услуг;

- своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;

- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов.


4.10. Служебная записка на премирование разового характера работников подразделения представляется в отдел труда и заработной платы руководителем структурного подразделения с указанием показателя, являющегося основанием для премирования, и конкретного вклада работника в выполнение данной работы (коэффициент участия). На премирование проректоров, сотрудников ректората, директоров (института, филиала, структурных подразделений, реализующих программы СПО, центров, осуществляющих образовательную деятельность, деканов самостоятельных факультетов) служебная записка предоставляется первым проректором-проректором по учебной работе.

Начальник отдела труда и заработной платы указывает в служебной записке источник финансирования, после согласования проректором по экономике и финансам служебная записка утверждается ректором. Ректор имеет право увеличить размер премии работнику. На основании утвержденной служебной записки вносится проект приказа о премировании.

Проректор по экономике и финансам




Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение № 2

**Размеры должностных окладов по должностям
профессорско-преподавательского состава**

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
2	1	Ассистент с высшим образованием без предъявления требований к стажу работы	24 760
2	1	Ассистент, имеющий ученую степень кандидата наук	24 760
2	2	Старший преподаватель с высшим образованием	27 300
2	2	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	27 300
2	3	Доцент	30 580
2	3	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	30 580
2	3	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент» или «профессор»	30 580
2	3	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент» или «профессор»	39 860
2	4	Профессор	34 740
2	4	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и (или) ученое звание «доцент» или «профессор»	34 740
2	4	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	44 460
2	4	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	46 280
2	5	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук или ученое звание «доцент» (либо приравненные к ним почетные звания)	36 400
2	5	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	36 400
2	5	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук или ученое звание «профессор»	51 110
2	5	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	51 110
2	6	Декан (директор института), имеющий ученую степень кандидата наук или ученое звание «доцент» (либо приравненные к ним почетные звания)	39 320
2	6	Декан (директор института), имеющий ученую	39 320


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

		степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	
2	6	Декан (директор института), имеющий ученую степень доктора наук или ученое звание «профессор»	52 820
2	6	Декан (директор института), имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	52 820

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение № 3


**Размеры должностных окладов
работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного
персонала и руководителей структурных подразделений**

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
1	1	Диспетчер	15 190
1	2	Специалист по учебно-методической работе 2к.	16 330
1	3	Специалист по учебно-методической работе 1к.	17 890
2	1	Директор (центры, СК, СОК, представительство, студенческое бюро)	24 760
2	1	Заместитель директора (центры, СК, представительство, СОК, студенческое бюро)	22 280
2	1	Заведующий сектором	24 760
2	1	Заведующий компьютерным классом	24 760
2	1	Заведующий лабораторией	24 760
2	1	Заведующий отделением	24 760
2	1	Заведующий сектором	24 760
2	1	Руководитель производственной практики	24 760
2	1	Помощник президента	24 760
2	1	Помощник ректора	24 760
2	1	Помощник проректора	24 760
2	1	Заведующий студенческим клубом	24 760
2	1	Заведующий спортивным клубом	24 760
2	3	Директор (подразделение, реализующее программы среднего профессионального образования)	30 580
2	3	Директор (подразделения имеющего в своём составе отделы) (ИЦ, НБ, ЦИО, столовая)	30 580
2	3	Заместитель директора	27 520
2	3	Начальник управления	30 580
2	3	Заместитель начальника (управления)	27 520
2	3	Советник при ректорате	30 580
2	3	Ученый секретарь	30 580
2	6	Директор (филиала)	39 320
2	6	Заместитель директора (филиала)	35 390

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение №4


Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
1	1	Санитарка	13 670
1	1	Сестра-хозяйка	13 670
2	1	Медицинский регистратор	13 730
2	1	Медицинский статистик	13 730
2	2	Лаборант	14 880
2	3	Медицинская сестра	16 020
2	3	Медицинская сестра по массажу	16 020
2	3	Медицинская сестра по физиотерапии	16 020
2	3	Медицинский лабораторный техник	16 020
3	2	Врач-гинеколог-акушер	27 670
3	2	Врач-уролог	27 670
3	2	Врач-ультразвуковой диагност	27 670
3	2	Врач-кардиолог	27 670
3	2	Врач-невролог	27 670
3	2	Врач-офтальмолог	27 670
3	2	Врач-психотерапевт	27 670
3	2	Врач-отоларинголог	27 670
3	2	Врач-физиотерапевт	27 670
3	2	Врач-стоматолог	27 670
3	2	Врач-специалист	27 670

Проректор по экономике и финансам




Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение №5

**Размеры должностных окладов работников,
осуществляющих подготовку специалистов по программам
среднего профессионального образования**

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
2	1	Секретарь учебной части	13 940
2	2	Диспетчер	14 460
3	2	Социальный педагог	17 790
3	2	Педагог-организатор	17 790
3	2	Педагог дополнительного образования	17 790
3	2	Инструктор-методист	17 790
3	2	Тренер-преподаватель	17 790
3	2	Концертмейстер	17 790
3	2	Концертмейстер (2 квалификационная категория)	18 370
3	2	Концертмейстер (1 квалификационная категория)	18 490
3	2	Концертмейстер (высшая квалификационная категория, учёная степень к.н., звание заслуженный)	18 590
3	3	Воспитатель	18 620
3	3	Методист	18 620
3	3	Мастер производственного обучения	18 620
3	3	Педагог-психолог	18 620
3	3	Старший педагог дополнительного образования	18 620
3	4	Старший методист	20 280
3	4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	20 280
3	4	Руководитель физического воспитания	20 280
3	4	Преподаватель	20 280
3	4	Преподаватель (2 квалификационная категория)	20 870
3	4	Преподаватель (1 квалификационная категория)	20 980
3	4	Преподаватель (высшая квалификационная категория, ученая степень к.н., звание заслуженный)	21 090
4	1	Заведующий лабораторией	22 260


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

4	1	Заведующий учебно-производственными мастерскими	22 260
---	---	---	---------------

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение № 6


Размеры должностных окладов работников научных исследований и разработок

Группа должностей научно-технических работников

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
2	4	Лаборант-исследователь	15 500
2	4	Стажер-исследователь (среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы)	15 500
3	2	Инженер-исследователь (высшее образование в соответствующей области)	15 500

Группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
4	1	Младший научный сотрудник, высшее профессиональное образование и опыт работы по специальности не менее 3-х лет	24 760
4	1	Младший научный сотрудник имеющий степень кандидата наук	25 130
4	1	Научный сотрудник, высшее профессиональное образование и опыт работы не менее 5 лет, наличие научных трудов	24 760
4	1	Научный сотрудник, имеющий степень кандидата наук	26 040
4	2	Заведующий сектором, входящим в состав управления научных исследований	28 400
4	2	Заместитель начальника лаборатории	28 400
4	2	Старший научный сотрудник, высшее профессиональное образование и опыт работы по соответствующей специальности не менее 10 лет	28 400
4	2	Старший научный сотрудник, имеющий степень кандидата наук	28 400
4	2	Старший научный сотрудник, имеющий степень доктора наук	41 520
4	3	Ведущий научный сотрудник, имеющий степень кандидата наук	32 040
4	3	Начальник лаборатории, имеющий ученую степень	32 040
4	3	Ведущий научный сотрудник, имеющий степень доктора наук	45 270
4	4	Главный научный сотрудник, имеющий степень доктора наук	46 710


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

4	4	Научный руководитель института (факультета)	46 710
4	5	Директор научно-исследовательского технологического института	39 320

Проректор по экономике и финансам




Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение №7

**Размеры должностных окладов
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
1	1	Архивариус	13 670
1	1	Кассир	13 670
1	1	Комендант	13 670
1	1	Паспортист	13 670
1	2	Кассир старший	13 940
2	1	Администратор	14 360
2	1	Инспектор	14 360
2	1	Инспектор-делопроизводитель	14 360
2	1	Лаборант	14 360
2	1	Техник-лаборант	14 360
2	1	Техник	14 360
2	2	Администратор старший	15 710
2	2	Заведующий архивом	16 070
2	2	Заведующий складом	16 070
2	2	Инспектор старший	15 710
2	2	Лаборант старший	15 710
2	3	Заведующий производством	16 960
2	3	Заведующий правовой клиникой	16 960
2	3	Заведующий столовой	16 960
2	3	Заведующий общежитием	16 960
2	3	Техник 1к.	16 960
2	3	Техник-лаборант 1к.	16 960
2	4	Заведующий виварием	17 790
2	4	Механик	17 790
2	5	Начальник гаража	18 930
2	5	Заместитель начальника гаража	17 040
2	5	Начальник участка	19 290
3	1	Инженер	20 390
3	1	Инженер по охране труда и технике безопасности	20 390
3	1	Менеджер по персоналу	20 390
3	1	Специалист по кадрам	20 390
3	1	Специалист по гражданской обороне	20 390


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

3	1	Переводчик	20 390
3	1	Документовед	20 390
3	3	Бухгалтер 1к.	23 300
3	3	Бухгалтер-ревизор 1к.	23 300
3	3	Инженер 1к.	23 300
3	3	Инженер-программист 1к.	23 300
3	3	Программист 1к.	23 300
3	3	Специалист 1к.	23 300
3	3	Специалист по связям с общественностью 1к.	23 300
3	3	Экономист 1к.	23 300
3	3	Эколог 1к.	23 300
3	3	Электроник 1к.	23 300
3	3	Юрисконсульт 1к.	23 300
3	4	Бухгалтер ведущий	24 860
3	4	Документовед ведущий	24 860
3	4	Инженер ведущий	24 860
3	4	Инженер ведущий по качеству	24 860
3	4	Инженер ведущий по проектно-сметной работе	24 860
3	4	Инженер-энергетик ведущий	24 860
3	4	Инженер по метрологии ведущий	24 860
3	4	Программист ведущий	24 860
3	4	Психолог ведущий	24 860
3	4	Специалист ведущий	24 860
3	4	Специалист по нормированию и оплате труда	24 860
3	4	Специалист по закупкам ведущий	24 860
3	4	Эколог ведущий	24 860
3	4	Экономист ведущий	24 860
3	4	Электроник ведущий	24 860
3	4	Юрисконсульт ведущий	24 860
3	4	Капитан-механик	24 860
3	5	Заместитель главного бухгалтера	27 860
4	1	Начальник отдела	28 920
4	1	Заместитель начальника отдела	26 030
4	1	Начальник штаба ГО	28 920
4	2	Главный инженер	30 270

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение №8

Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
3		Библиотекарь	17 060
3		Главный библиограф	17 060
3		Главный библиотекарь	17 060
3		Концертмейстер (вокал, балет)	17 060
3		Акомпаниатор-концертмейстер	17 060
4		Заведующий музеем	19 350

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Приложение № 9


Размеры должностных окладов работников печатных средств массовой информации

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
3	1	Корреспондент	16 640
3	1	Фотокорреспондент	16 640
3	2	Дизайнер	17 580
3	2	Редактор	17 580
3	2	Редактор научный	17 580
3	2	Редактор художественный	17 580
3	4	Редактор 1к.	19 760
4	1	Редактор отдела	20 600
4	3	Главный редактор	22 360

Проректор по экономике и финансам



Л.Р. Мингачева

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение № 10


**Размеры должностных окладов
общеотраслевых профессий рабочих**

ПКГ	КУ	Наименование должностей	Должностной оклад
1	1	Грузчик	13 670
1	1	Дворник	13 670
1	1	Кастелянша	13 670
1	1	Кладовщик	13 670
1	1	Контролёр-кассир	13 670
1	1	Кухонный рабочий	13 670
1	1	Матрос-спасатель	13 670
1	1	Мойщик посуды	13 670
1	1	Оператор стиральных машин	13 670
1	1	Плотник	13 670
1	1	Прачка	13 670
1	1	Столяр	13 670
1	1	Слесарь-сантехник	13 670
1	1	Уборщик служебных помещений	13 670
1	1	Цветовод	13 670
2	1	Аккумуляторщик	14 560
2	1	Водитель автомобиля	14 560
2	1	Повар	14 560
2	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	14 560
2	1	Тракторист	14 560
2	2	Маляр	15 600
2	2	Оператор теплового пункта	15 600
2	2	Электромеханик линейных сооружений связи и абонентских устройств	15 600
2	2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	15 600
2	4	Переплетчик	18 720
2	4	Печатник плоской печати	18 720
2	4	Слесарь КИП и автоматики	18 720
2	4	Токарь	18 720
2	4	Электрогазосварщик	18 720

Проректор по экономике и финансам

Л.Р. Мингачева




Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


Приложение 11

**Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений
(директор института, декан факультета (кроме деканов факультетов, указанных в Приложении 12))**

	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Подразделение, вносящее данные о выполнении
	Обязательные показатели			
1.	Процент эффективных руководителей основных профессиональных образовательных программ ВО (бакалавриат, специалитет, магистратура, ординатура) в учебном подразделении	%	100	ЦМК
	Показатели эффективности			
1.	Средний балл единого государственного экзамена обучающихся, принятых по его результатам на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (не применяется для основных профессиональных образовательных программ высшего образования - программ магистратуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки)	Балл	≥ 65	Служба проректора по ДООПС
1.1	Средний балл вступительных испытаний (единый государственный экзамен и дополнительные вступительные испытания творческой направленности) обучающихся, принятых на обучение в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, по очной форме по соответствующим программам бакалавриата или специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (применяется только для тех основных профессиональных образовательных программ высшего образования (бакалавриат), правилами приема которых предусмотрены дополнительные вступительные испытания творческой направленности)	Балл	≥ 65	Служба проректора по ДООПС
2.	Процент выполнения плана приема (бюджет)	%	100	УМУ

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


3.	Процент снижения контингента студентов (за исключением выпускного курса и приема отчетного года) на 31 декабря отчетного года по отношению к 1 января отчетного года	%	≤ 10	УМУ
4.	Удельный вес численности обучающихся (приведенного контингента) по программам магистратуры, ординатуры, подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в общей численности приведенного контингента обучающихся по образовательным программам высшего образования на 31 декабря отчетного года	%	≥ 11	УМУ
5.	Объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного научно-педагогического работника	тыс. руб	> 100	Система автоматически рассчитывает показатель, отношение объемов выполненных НИР и НИОКР непосредственно ППС подразделения к количеству ставок (с учетом внешних и внутренних совместителей) ППС подразделения на 1 октября отчетного года.
6.	Процент трудоустройства выпускников очной формы обучения отчетного года	%	≥ 80	УМУ
7.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава учебного подразделения	%	≥ 31	Начальник УП

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение 12

**Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений
(директор института, декан факультета, реализующего образовательные программы только на внебюджетной основе)**


	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Подразделение, вносящее данные о выполнении
	Обязательные показатели			
1.	Выполнение плана внебюджетных доходов по образовательной деятельности	тыс. руб.	не ниже показателя прошлого отчетного года с учетом коэффициента инфляции	Служба проректора по ЭиФ
	Показатели эффективности			
1.	Процент снижения контингента студентов (за исключением выпускного курса и приема отчетного года) на 31 декабря отчетного года по отношению к 1 января отчетного года	%	≤ 10	УМУ
2.	Процент трудоустройства выпускников очной формы обучения отчетного года	%	≥ 80	УМУ

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


Приложение 13

**Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений
(заведующий выпускающей кафедрой)**

	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Примечание/ Подразделения, ответственные за заполнение показателя
	Обязательные показатели			
1.	Наличие разработанных (или актуализированных) РПД, ПП и ФОС по закрепленным за работниками кафедры дисциплинам, практикам, ГИА и организация размещения материалов ОПОП в ЭИОС вуза до начала учебного года	%	100	ЦМК
2.	Организация размещения ВКР текущего года выпуска в ЭБС университета в срок до 1 сентября	%	100	НБ
3.	Своевременное (до начала учебного года) и полное представление РПД и ФОС на выпускающие кафедры, реализующие ОПОП	%	100	ЦМК
	Показатели эффективности			
1.	Объем учебной нагрузки, выполняемой по кафедре сотрудниками из числа ППС, имеющими ученую степень кандидата или доктора наук	%	≥ 60	УМУ
2.	Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общем числе работников, реализующих образовательную программу высшего образования	%	соответствует федеральному государственному образовательному стандарту, образовательному стандарту	УМУ

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


3.	Удельный вес численности обучающихся (приведенного контингента) по программам магистратуры, ординатуры и подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в общей численности приведенного контингента обучающихся по основным образовательным программам высшего образования на 31 декабря отчетного года	%	≥ 11	УМУ
4.	Объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного научно-педагогического работника	тыс. руб	> 100	Система автоматически рассчитывает показатель, как отношение объемов выполненных НИР и НИОКР непосредственно ППС подразделения к количеству ставок (штатных или всех) ППС подразделения на 1 октября отчетного года, с учетом внешних и внутренних совместителей.
5.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава учебного подразделения	%	≥ 31	Начальник УП
6.	Доля обучающихся, успешно завершивших обучение по образовательной программе высшего образования, от общей численности обучающихся, поступивших на обучение по соответствующей образовательной программе высшего образования	%	≥ 70	УМУ

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение 14

**Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений
(заведующий кафедрой, не являющейся выпускающей)**


	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Примечание/ Подразделения, ответственные за заполнение показателя
	Обязательные показатели			
1.	Своевременное (до начала учебного года) и полное представление РПД и ФОС на выпускающие кафедры, реализующие ОПОП	%	100	ЦМК
	Показатели эффективности			
1.	Объем учебной нагрузки, выполняемой по кафедре сотрудниками из числа ППС, имеющими ученую степень кандидата или доктора наук	%	≥ 60	УМУ
2.	Объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного научно-педагогического работника	тыс. руб	> 100	Система автоматически рассчитывает показатель, как отношение объемов выполненных НИР и НИОКР непосредственно ППС подразделения к количеству ставок (штатных или всех) ППС подразделения на 1 октября отчетного года, с учетом внешних и внутренних совместителей
3.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава учебного подразделения	%	≥ 31	Начальник УП

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


Приложение 15

Показатели балльно - рейтинговой оценки эффективности работников из категории преподавателей СПО


№	Наименование рейтингового показателя	Количество баллов	Подтверждающие (отчетные) документы	Должностные лица, ответственные за верификацию показателей	Примечание
Блок 1. Учебная работа					
1.	Руководство призером студенческих конкурсов, конференций, олимпиад, выставок, спортивных соревнований, эстафет, фестивалей: - международных и всероссийских - региональных - городских - университетских	100 50 30 10	Скан диплома призера студенческих конкурсов, конференций, олимпиад, выставок, соревнований, фестивалей	Директор	Балл выставляется директором
2.	Руководство участником студенческих конкурсов, конференций, олимпиад, выставок, спортивных соревнований, эстафет, фестивалей: - международных и всероссийских - региональных - городских	30 20 10	Скан диплома участника международных и всероссийских студенческих конкурсов, конференций, олимпиад, выставок, соревнований, фестивалей. Скан документа, подтверждающего руководство студентом.	Директор	Балл выставляется директором. В случае если руководство студентом (командой студентов) осуществляло несколько преподавателей, количество баллов делится пропорционально числу преподавателей.
3.	Успеваемость обучающихся по дисциплине не менее 90%	20	Сканы зачетно - экзаменационных ведомостей	Начальник учебного отдела или зам.	Балл выставляется начальником учебного

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


				директора	отдела или зам. директора
4.	Организация и проведение конкурсов, олимпиад, конференций на базе УлГУ - международных и всероссийских - региональных - городских - университетских	100 50 30 10	Скан приказа	Директор	Балл выставляется директором
5.	Кружковая работа на базе университета по преподаваемой дисциплине (<i>группа от 5 чел., творческие направления – от 3 чел.</i>)	20	Скан плана работы кружка	Начальник учебного отдела или зам.директора	Балл выставляется начальником учебного отдела или зам. директора
Блок 2. Учебно-методическая работа					
6.	Печатный лист в учебниках и учебных пособиях с грифом ФУМО или изданных в ведущих федеральных издательствах*, включая издания в электронном формате	30	Не требуется	Директор издательского центра	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет директор ИЦ. Система автоматически отображает работы в личных кабинетах авторов, в т.ч. данные о количестве печатных листов и рассчитанных баллах. При наличии письменного подтверждения различного вклада соавторов, верификатор вносит информацию отдельно по каждому соавтору-

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


					сотруднику УлГУ пропорционально вложенному труду в печатных листах.
7.	Печатный лист в учебниках и учебных пособиях (за исключением п.6)	5	Не требуется	Директор издательского центра	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет директор ИЦ. Система автоматически отображает работы в личных кабинетах авторов, в т.ч. данные о количестве печатных листов и рассчитанных баллах. При наличии письменного подтверждения различного вклада соавторов, верификатор вносит информацию отдельно по каждому соавтору-сотруднику УлГУ пропорционально вложенному труду в печатных листах.
8.	Печатный лист в электронных образовательных ресурсах	5	Не требуется	Начальник отдела разработки электронных образовательных ресурсов	Базу данных с наименованиями, выходными данными заполняет начальник отдела разработки электронных изданий.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


					Система автоматически отображает работы в личных кабинетах авторов, в т.ч. данные о количестве печатных листов и рассчитанных баллах. При наличии письменного подтверждения различного вклада соавторов, верификатор вносит информацию отдельно по каждому соавтору-сотруднику УлГУ пропорционально вложенному труду в печатных листах.
9.	Статья в научных журналах, рекомендуемых ВАК Минобрнауки России, в соавторстве со студентами	20	Список статей в журналах из перечня ВАК из базы цитирования РИНЦ (с сайта elibrary.ru), при отсутствии такой статьи в перечне – оттиск печатной версии статьи с указанием на нем выходных данных и указанием, кто из соавторов является студентом	Зав. сектором НИРС	Количество баллов делится пропорционально числу авторов-сотрудников университета
10.	Статья сотрудника в журналах из перечня ВАК Минобрнауки России	15	Список статей в журналах из перечня ВАК из базы цитирования РИНЦ (с сайта elibrary.ru), при отсутствии	Сотрудник УНИ (назначается начальником УНИ)	Заполняется одним из авторов путем внесения в соответствующие поля

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


			такой статьи в перечне - оттиск печатной версии статьи с указанием на нем выходных данных/письмо редакции о принятии ее в печать, если указан конкретный номер отчетного года		наименований работ, выходных данных, а также прикрепления авторов, путем выбора из списка ИПС/НПР УлГУ. Система автоматически отображает информацию о публикации в соответствующих разделах соавторов, в т.ч. рассчитанные значения показателей и баллов.
11.	Научная публикация сотрудника (за исключением входящих в перечень ВАК) в изданиях, индексируемых РИНЦ, и зарубежных изданиях	3, но не более 10 в сумме	Ссылка на публикацию с сайта elibrary.ru, для публикаций в зарубежных изданиях (при отсутствии сведений о публикации на сайте elibrary.ru) допускается прикрепление в качестве подтверждающего документа скана публикации с выходными данными или ссылки на публикацию с официального сайта зарубежного издания	Начальник УНИ	Сотрудник - автор статьи должен быть аффилирован УлГУ. Количество баллов делится пропорционально числу авторов-сотрудников университета.
12.	Опубликованные результаты творческой деятельности преподавателя (собственные музыкальные произведения, переложения для другого состава исполнителей – хора, ансамбля, оркестра; создание музыкально-поэтических композиций, представлений; создание новых программ ансамблей и оркестров.	5, но не более 15 в сумме	Скан протокола заседания ПЦК	Директор	Балл выставляется директором
13.	Участие в разработке новой программы ДПО	30	Скан приказа о зачислении слушателей.	Начальник УМУ	Количество баллов делится

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

			Скан титула утвержденной программы ДПО		пропорционально на рабочую группу
14.	Зачетная единица во вновь разработанном реализуемом онлайн-курсе	10, но не более 40 на один ОК	Не требуется	Начальник отдела разработки электронных образовательных ресурсов	Значения показателя выставляются начальником отдела разработки электронных изданий, и делятся на количество составителей ОК
15.	Выступление с докладом на научных, методических семинарах, конференциях: - международных и всероссийских - региональных - городских - университетских	50 30 20 10	Скан сертификата, свидетельства или иного подтверждающего документа	Директор	Балл выставляется директором
16.	Занятые призовые места преподавателем в профессиональных конкурсах, олимпиадах: - международных и всероссийских - региональных - городских - университетских	100 50 30 10	Скан диплома, грамоты или иного подтверждающего документа	Директор	Балл выставляется директором
17.	Участие преподавателя в профессиональных конкурсах, олимпиадах: - международных и всероссийских - региональных - городских	30 20 10	Скан документа, подтверждающего участие	Директор	Балл выставляется директором
18.	Организация, проведение открытых уроков, мастер-классов, показательных занятий (при положительной рецензии): - региональных - университетских	30 15	Скан приказа о проведении, протокола, рецензии	Председатель ПЦК	Балл выставляется председателем ПЦК
Блок 3. Воспитательная работа					


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

19.	Организация внеучебной деятельности студентов (культурные, спортивные, развлекательные, командообразующие мероприятия и т.п.), ведение профилактической работы	1, но не более 20	Скан приказа о проведении мероприятия, протокол собрания, план проведения мероприятия, лист беседы со студентом	Начальник отдела по воспитательной работе или зам. директора	Балл выставляется начальником отдела по воспитательной работе или зам. директора
20.	Опубликованные результаты внеаудиторной и внеучебной творческой работы со студентами (постановка студенческих спектаклей; подготовка отчетных концертов, создание новых программ студенческих ансамблей и оркестров; создание музыкально-поэтических композиций, представлений)	3, но не более 10	Скан афиши, выписки из протоколов ПЦК, фотоотчеты	Начальник отдела по ВР или зам. директора	Балл выставляется начальником отдела по ВР или зам. директора
Блок 4. Прочие достижения					
21.	Присвоение регионального звания «Заслуженный» (по отраслям) в отчетном периоде	40	Скан подтверждающего документа	Начальник УП	Балл выставляется начальником УП
22.	Российская или международная награда, премия в области науки, образования, культуры и спорта	40	Скан подтверждающего документа	Начальник УП	Балл выставляется начальником УП
23.	Руководство грантом (проектом, договором (за исключением научных грантов), полученным (заключенным) на конкурсной основе, в расчете на 1 тыс. руб. привлеченных целевых средств	0,2	Скан договора, документа, подтверждающий победу поданной заявки в конкурсе	Начальник ПФО	Значения показателя выставляются начальником ПФО. Система автоматически отображает показатель и рассчитанный балл в соответствующих полях.
Иные достижение (суммарно):		0-50			
24.	Профориентационная работа с ДШИ, СОШ, работа в приемной комиссии.	5-30	Скан приказа, распоряжения, плана работы	Проректор по ДО	Балл выставляется директором

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

25.	Участие в выполнении проекта трансформации в качестве постоянного (ключевого) члена проектной команды, утвержденного Штабом стратегического развития и реализуемого в рамках программы развития (СП, политики, в т.ч. совместно с Консорциумом)	1-30	Скан приказа об утверждении проекта	Проректор по ИР	Балл выставляется проректором по ИР
26.	Участие в мероприятиях университета со студентами	1, но не более 5	Скан плана мероприятий	Зам. директора или начальник отдела по ВР	Балл выставляется зам. директора или начальником отдела по ВР
27.	Экспертная и общественная деятельность (участие в экспертных советах, общественных советах при Губернаторе, Правительстве, рабочих группах, участие в жюри конкурсов и т.п.)	5-15	Скан приказа, распоряжения, постановления, иного документа, подтверждающего деятельность работника	Начальник управления стратегического развития	Балл выставляется директором


* Учитываются следующие ведущие федеральные издательства и медиакомпании: Бином; Гуманитарный издательский центр «Владос»; Издательская группа «URSS.ru»; Издательская группа «ГЭОТАР-Медиа»; Издательский Дом «ИНФРА-М»; Издательский торговый дом «КноРус»; Издательский центр «Академия»; Издательско-книготорговое объединение «ЮРАЙТ»; Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»; Издательства «Интермедия»; Издательство «Академический Проект»; Издательство «Альпина Паблишер»; Издательство «Архитектура-С»; Издательство «Аспект Пресс»; Издательство «БХВ-Петербург»; Издательство «Дрофа»; Издательство «КолосС»; Издательство «Лань»; Издательство «Машиностроение»; Издательство «Медицина»; Издательство «МЕДпресс-информ»; Издательство «МИА»; Издательство «Музыка»; Издательство «Омега-Л»; Издательство «ПЛАНЕТА МУЗЫКИ»; Издательство «Просвещение»; Издательство «Перспектива»; Издательство «Профессия»; Издательство «Советский спорт»; Издательство «СпецЛит»; Издательство «СТАТУТ»; Издательство «Троицкий мост»; Издательство «Феникс»; Издательство «ФИЗМАТЛИТ»; Издательство «Флинта»; Издательство «Экономика»; Издательство «Юридическая литература»; Издательство «Юрлитинформ»; Издательство ЮНИТИ-Дана; Редакционно-издательский отдел ГПНТБ СО РАН; Юридический Дом «Юстицинформ»; Юридическое издательство «Норма».

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Приложение 16

Показатели оценки эффективности административной деятельности руководителей учебных подразделений, реализующих программы СПО


	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Подразделение, вносящее данные о выполнении
Обязательные показатели				
1.	Процент эффективных руководителей основных профессиональных образовательных программ СПО в учебном подразделении	%	100	ЦМК
2.	Организация размещения материалов ОПОП в ЭИОС вуза до начала учебного года	%	100	ЦМК
3.	Процент снижения контингента студентов (за исключением выпускного курса и приема отчетного года) на 31 декабря отчетного года по отношению к 1 января отчетного года	%	≤ 10	УМУ
Показатели эффективности				
1.	Процент выполнения плана приема (бюджет)	%	100	УМУ
2.	Процент педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, звания	%	≥ 60	УП
3.	Количество выпускников подразделения, поступивших в УлГУ	%	≥ 10	Служба проректора по ДООПС
4.	Выполнение плана внебюджетных доходов по образовательной деятельности	тыс. руб.	не ниже показателя прошлого отчетного года с учетом коэффициента инфляции	Служба проректора по ЭиФ
5.	Процент трудоустройства выпускников очной формы обучения отчетного года	%	≥ 51	УМУ
6.	Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и (или) работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области), в общем числе работников, реализующих образовательную программу	%	≥ 25	УМУ

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


Приложение 17

Показатели эффективности работы руководителей основных профессиональных образовательных программ ВО (бакалавриат, специалитет, магистратура, ординатура) и СПО

№ п/п	Наименование показателя	Порядок расчета (оценки) показателя	Проверяющий	Период учета показателя (семестр, год)
1.	Наличие и соответствие разработанных (актуализированных) ОПОП требованиям ФГОС, локальным нормативным актам, размещенных в ЭИОС университета – 100%	Наличие и соответствие разработанных (актуализированных) ОПОП (в том числе адаптированных, при наличии лиц с ОВЗ) требованиям ФГОС, локальным нормативным актам, размещенных в ЭИОС университета под существующий контингент – “да”/”нет”.	Директор ЦМК	Семестр
2.	Достаточность основной и дополнительной литературы, указанной в ОПОП, в фонде Научной библиотеки / ЭБС (согласно договорам) - 100%	Наличие по ОПОП основной и дополнительной литературы, согласованной с Научной библиотекой – “да”/”нет”.	Директор Научной библиотеки	Семестр
3.	Наличие учебно-методических материалов по ОПОП в соответствии с требованиями ФГОС – 100%	Наличие учебно-методических материалов по ОПОП - “да”/”нет”.	Директор Научной библиотеки	Семестр
4.	Наличие заключенных договоров на практическую подготовку с профильными организациями и своевременность оформления приказов на практику обучающихся – 100%	Наличие заключенных договоров на практическую подготовку с профильными организациями в соответствии с приказами на практику обучающихся – “да”/”нет”.	Начальник УМУ Директор ЦМК	Год
5.	Формирование материалов по кадровому обеспечению в соответствии с требованиями ФГОС – «ДА»	Формирование материалов по кадровому обеспечению и анализ их на соответствие требованиям ФГОС (по утвержденной форме) – “да”/”нет”.	Руководитель учебного подразделения Начальник УМУ – выборочный контроль	Год

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


6.	Формирование отчета о самообследовании ОПОП и размещение его в ЭИОС университета – «ДА»	Отчет о самообследовании ОПОП	Директор ЦМК	Год
7.	Организация внутренней оценки качества образования и формирование отчета о ее результатах – «ДА»	План-отчет о результатах внутренней оценки качества образования (в том числе в части совершенствования образовательных программ)	Начальник УЛАиКО	Год
8.	Формирование фонда оценочных средств для определения уровня достижения результатов обучения и (или) освоения образовательной программы, установленных образовательной программой по соответствующему направлению подготовки/специальности	Наличие в базе данных диагностических заданий по основной профессиональной образовательной программе	Начальник УМУ	Год

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	


Приложение 18

Показатели оценки эффективности административной деятельности директора филиала

	Наименование показателя	Единица измерения	Показатель	Подразделение, вносящее данные о выполнении
	Обязательный показатель			
1.	Организация размещения материалов ОПОП в ЭИОС вуза до начала учебного года	%	100	ЦМК
	Показатели эффективности			
1.	Средний балл единого государственного экзамена обучающихся, принятых по его результатам на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (не применяется для основных профессиональных образовательных программ высшего образования - программ магистратуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки)	Балл	≥ 65	Служба проректора по ДООПС
1.1	Средний балл вступительных испытаний (единый государственный экзамен и дополнительные вступительные испытания творческой направленности) обучающихся, принятых на обучение в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, по очной форме по соответствующим программам бакалавриата или специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами (применяется только для тех основных профессиональных образовательных программ высшего образования (бакалавриат), правилами приема которых предусмотрены дополнительные вступительные испытания творческой направленности)	Балл	≥ 65	Служба проректора по ДООПС
2.	Процент выполнения плана приема	%	100	УМУ
3.	Процент снижения контингента студентов (за исключением выпускного курса и приема	%	≤ 10	УМУ

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

	отчетного года) на 31 декабря отчетного года по отношению к 1 января отчетного года			
4.	Объем учебной нагрузки, выполняемой по кафедре сотрудниками из числа ППС, имеющими ученую степень кандидата или доктора наук	%	≥ 60	УМУ
5.	Выполнение плана внебюджетных доходов по образовательной деятельности	тыс. руб.	не ниже показателя прошлого отчетного года с учетом коэффициента инфляции	Служба проректора по ЭиФ
6.	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава учебного подразделения	%	≥ 31	Начальник УП

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ


Вид документа: Положение

Регистрационный номер УлГУ: 12

Разработчик: Полякова Юлия Федоровна, Помощник проректора, Служба проректора по экономике и финансам

Краткое содержание: Положение об оплате труда работников Ульяновского государственного университета (№ 12 от 21.06.2021)

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Директор музыкального училища	Еналиева Наиля Ишмуратовна	Согласовано в СЭД	23.06.2021 12:14:40
Декан ФГНиСТ	Митин Сергей Николаевич	Согласовано в СЭД	23.06.2021 8:10:30
Проректор по НР	Голованов Виктор Николаевич	Согласовано в СЭД	22.06.2021 18:45:42
Начальник УДО	Кузоваткина Ольга Васильевна	Согласовано в СЭД	22.06.2021 16:28:59
Декан РАФ	Моисеева Юлия Олеговна	Согласовано в СЭД	22.06.2021 15:41:48
Директор АМТ	Юдин Андрей Вячеславович	Согласовано в СЭД	22.06.2021 13:05:03
Декан юридического факультета	Морозов Сергей Юрьевич	Согласовано в СЭД	22.06.2021 9:32:49
Декан ЗЭГФ	Вершинина Елена Львовна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 21:59:09
Декан РГФ	Радченко Лариса Рафаэльевна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 16:11:58
Декан ФФКиР	Вальцев Владимир Владимирович	Согласовано в СЭД	21.06.2021 16:05:48
Начальник УМУ	Пархоменко Татьяна Борисовна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 15:50:53
Главный бухгалтер	Курчангина Елена Георгиевна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 15:47:18
Первый проректор - проректор по учебной работе	Бакланов Сергей Борисович	Согласовано в СЭД	21.06.2021 15:43:12
Начальник Управления персоналом	Алексанина Елена Николаевна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 14:50:24
Директор ИМЭиФК	Мидленко Владимир Ильич	Согласовано в СЭД	21.06.2021 14:47:08
Декан ФКИ	Ившина Татьяна Александровна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 14:33:08
Декан факультета управления	Чувашлова Марина Владимировна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 13:32:16
Проректор по ПВиУИК	Мухарямова Эльвира Наримановна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 13:18:29
Декан ФЛМСиПК	Фефилов Александр Иванович	Согласовано в СЭД	21.06.2021 13:04:26
Директор ИМО	Крашенинникова Наталья Александровна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 13:04:19
Декан медицинского факультета	Белова Людмила Анатольевна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 12:41:45

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Положение	
П – Об оплате труда работников Ульяновского государственного университета	Редакция 8	

Директор Медицинского колледжа	Филиппова Светлана Ивановна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 12:40:01
Декан ФПМФО	Песков Андрей Борисович	Согласовано в СЭД	21.06.2021 12:35:27
Директор Института открытого образования	Муравьева Елена Валентиновна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 12:30:29
Декан БФ	Романова Ирина Борисовна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 12:29:35
Декан экологического факультета	Шроль Ольга Юрьевна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 11:51:25
директор филиала	Мязитова Екатерина Ирфановна	Согласовано в СЭД	21.06.2021 11:43:55

Проректор по ЭиФ

(подпись)

Мингачева Ляйсан Рустямовна

(расшифровка)