

**ГАОУ ВО «Дагестанский государственный  
университет народного хозяйства»**

\_\_\_\_\_ А.Г. Бучаев  
27 декабря 2023 г.

# **Положение**

**об оплате труда работников  
государственного автономного  
образовательного учреждения высшего  
образования «Дагестанский  
государственный университет народного  
хозяйства»**

**Махачкала 2023**

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный университет народного хозяйства» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 08.10.2009 г. №345 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении министерства образования и науки Республики Дагестан», а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Правительства РД, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный университет народного хозяйства» (далее - ДГУНХ), подведомственного Министерству финансов Республики Дагестан, и включает в себя:

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- условия оплаты труда научного и педагогического персонала;
- размеры и условия установления выплат компенсационного характера;
- размеры и условия установления выплат стимулирующего характера.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ДГУНХ за счет средств республиканского бюджета Республики Дагестан и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКЕ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников ДГУНХ состоит из:

- должностных окладов (ставок) по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава и педагогического персонала профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов ДГУНХ;

- повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (ставок), в том числе по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава;

- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям

руководителей структурных подразделений, специалистов, работников ДГУНХ по общеотраслевым профессиям, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях/ Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

С учетом условий труда и трудовых достижений работникам ДГУНХ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5. Выплаты по заработной плате осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда месячная заработная плата работника ДГУНХ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, ему производится доплата до минимального размера оплаты труда.

7. Заработная плата научно-педагогических работников ДГУНХ определяется пропорционально аудиторной и внеаудиторной нагрузке, утвержденной локальными нормативными актами ДГУНХ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится отдельно.

8. Введение в ДГУНХ новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

9. Системы оплаты труда в ДГУНХ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

10. Ректор несет ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников и должен руководствоваться:

Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

требованием пункта 3 статьи 2 Закона Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», в соответствии с которым заработная плата работников государственных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами

оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Дагестан, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

### **1. Основные условия оплаты труда**

11. Системы оплаты труда работников ДГУНХ включают в себя минимальные размеры окладов (ставок), должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

12. Системы оплаты труда работников ДГУНХ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и высшего и дополнительного профессионального образования;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

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

- мнения представительного органа работников.

13. Фонд оплаты труда работников ДГУНХ формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан на выполнение государственного задания, иных субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. ДГУНХ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами (Приложение 1).

15. Минимальные размеры окладов (ставок) работников определяются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

17. Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) определяются на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад). Применение персонального

повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат.

18. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание ДГУНХ по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям ДГУНХ и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Персональная надбавка к заработной плате может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в ДГУНХ и других факторов.

Повышающий коэффициент за наличие звания "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Республики Дагестан", "Народный учитель Российской Федерации" и "Народный учитель Республики Дагестан" увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени увеличивает оклад (должностной оклад) педагогическим работникам при работе по соответствующей профессии:

при наличии ученой степени кандидата наук - на 20 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук - на 30 процентов.

19. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

20. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей ДГУНХ без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

## **2. Компенсационные выплаты**

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к минимальным размерам окладов (ставок) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, законами Республики Дагестан, нормативными правовыми актами Главы Республики Дагестан и Правительства Республики Дагестан.

22. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада (ставки) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

23. В ДГУНХ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда – в размере 12 % нового оклада;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) – в двойном размере;

- надбавка за заведование кабинетами, лабораториями, классное руководство – в размере 15 % нового оклада;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами - размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50 - 75 процентов, имеющими степень секретности «совершенно секретно», - 30 - 50 процентов, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10 - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий, - 5 - 10 процентов.

24. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения ими работ 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), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. За работу в выходные или нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление другого дня отдыха производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

27. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут

быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

29. Ректор ДГУНХ проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда для установления компенсационных выплат в порядке, установленном трудовым законодательством. Если по итогам аттестации рабочее место признано соответствующим нормальным условиям, то осуществление указанной выплаты не производится.

30. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

### **3. Стимулирующие выплаты**

31. В целях поощрения работников ДГУНХ устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности.

32. В ДГУНХ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера пропорционально выполняемой нагрузке:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы (балльно - рейтинговая система оплаты труда);
- выплаты за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования, за стаж непрерывной работы;
- за почетное звание «Заслуженный» и «Почетный» РФ и РД;
- премиальные выплаты по итогам работы.

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

34. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера устанавливаются и конкретизируются Ректором в локальных нормативных актах учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДГУНХ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников ДГУНХ.

35. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к окладу (должностному окладу) дифференцированно в зависимости от труда конкретного работника на определенный период времени в течение календарного года.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам ДГУНХ с учетом следующих критериев:

- выполнение основных объемов работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- проявление инициативы, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
участие в выполнении важных работ, мероприятий;  
эффективное и рациональное расходование средств.

36. Работникам ДГУНХ устанавливаются надбавки к должностным окладам (ставкам) в размере:

- десяти процентов за почетное звание «Заслуженный» и «Почетный» РФ и РД;

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

37. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к новому окладу (ставке), а педагогическим работникам, мастерам производственного обучения, профессорско-преподавательскому составу и научным работникам, в виде надбавки к новому окладу (ставке) за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки (в процентах)
от 3 года до 5 лет	2
от 5 до 10 лет	3
от 10 до 15 лет	4
свыше 15 лет	5

Сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

Размер процентной надбавки к должностному окладу при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 процентов, от 5 до 10 лет – 15 процентов, от 10 лет и выше – 20 процентов.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки на основании приказа Ректора, который в свою очередь несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж работы.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работникам ДГУНХ, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, засчитывается:

время работы в учебных заведениях среднего профессионального и



высшего образования; время работы в профильных организациях;

время работы в иных учреждениях по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, собственному желанию, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в подведомственные учреждения не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

38. Премирование работников ДГУНХ по итогам работы осуществляется Ректором на основании положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, которое принимается с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда.

В положении о премировании определяются показатели и условия премирования работников. При премировании по итогам работы рекомендуется учитывать следующие показатели:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

отсутствие обоснованных жалоб;

подготовка и проведение мероприятий, связанных с реализацией федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;

проведение прикладных и фундаментальных исследований в виде публикации статей в журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий ВАК, Web of science, Scopus;

оформление результатов научных исследований в виде научных монографий;

соблюдение требований к ведению документации;

участие в течение отчетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;

иные показатели применительно к конкретному работнику, определяемые решением Ректора.

39. Работники учреждения могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Президентом Российской Федерации - в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Правительством Российской Федерации - в размере двух окладов,

(должностных окладов), ставок заработной платы;

Президентом Республики Дагестан - в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

Правительством Республики Дагестан - в размере 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

40. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов.

41. Конкретный размер и периодичность выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется приказом ректора ДГУНХ и может исчисляться как в процентах к минимальному размеру оклада (ставки) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

42. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада (ставки) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

### **III. Условия оплаты труда Ректора, Президента ДГУНХ, заместителей Ректора и главного бухгалтера**

43. Заработная плата Ректора, Президента ДГУНХ, заместителей Ректора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

44. Должностной оклад Ректора, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

45. Должностной оклад Президента ДГУНХ устанавливается на 5-10 процентов ниже оклада Ректора.

Заработная плата Президента ДГУНХ, проработавшего в должности ректора не менее 10 лет, устанавливается в соответствии с Положением о статусе ректора.

46. Должностные оклады заместителей Ректора и главного бухгалтера ДГУНХ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада Ректора.

47. К основному персоналу ДГУНХ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций ДГУНХ, для реализации которых оно создано.

48. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада Ректора определен постановлением Правительства Республики Дагестан от 17.06.2009г. № 184 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения

размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Республики Дагестан».

49. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для Ректора, президента, заместителей Ректора и главного бухгалтера в процентах к минимальным размерам окладов или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами Республики Дагестан или указами Президента Республики Дагестан. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом II настоящего Положения.

50. К выплатам стимулирующего характера Ректора наряду с указанными выше выплатами могут устанавливаться выплаты за эффективность и результативность деятельности. Показателями оценки эффективности и результативности деятельности Ректора являются:

- 1) выполнение ДГУНХ государственного задания в полном объеме;
- 2) достижение показателей качества предоставления услуг;
- 3) выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;
- 4) наличие сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДГУНХ, обеспечение роста заработной платы работников Учреждения;
- 5) наличие и размер кредиторской задолженности;
- 6) количество обоснованных жалоб на оказываемые ДГУНХ услуги за отчетный период и результаты их рассмотрения;
- 7) наличие нарушений бюджетного и налогового законодательства.

51. В случае выполнения показателей эффективности и результативности деятельности Ректора, установленных пунктом 51 настоящего Положения, Ректору выплачивается стимулирующая выплата в размерах, установленных Министерством финансов Республики Дагестан.

52. Премирование Ректора осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым актом Министерства финансов Республики Дагестан.

53. Премирование президента, заместителей Ректора и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым локальным актом ДГУНХ. Решение о премировании президента, заместителей Ректора и главного бухгалтера принимается Ректором ДГУНХ.

54. Предельный уровень соотношения средней заработной платы Ректора, президента, заместителей Ректора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ДГУНХ устанавливается в кратности от 1 до 8.

#### **IV. Особенности формирования штатного расписания.**

55. Штатное расписание ДГУНХ ежегодно утверждается Ректором.

56. Штатное расписание ДГУНХ включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

54. Численный состав работников ДГУНХ должен быть достаточным для

гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

55. Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям ДГУНХ (филиал, лаборатория, отдел, отделение, вычислительный центр и т. п.) в соответствии с Уставом ДГУНХ.

56. Особенности формирования штатного расписания в образовательных организациях высшего и дополнительного профессионального образования.

В ДГУНХ предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям: филиал, факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление, техникум, колледж, профессиональное училище, лицей, университет повышения квалификации, школа-интернат, детский сад, подразделение по внешкольной работе, библиотека, вычислительный центр и т. п. в соответствии с уставом учреждения.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой ДГУНХ в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

57. В ДГУНХ предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

## **V. Другие вопросы оплаты труда работников ДГУНХ**

58. По решению Ректора, работникам ДГУНХ может быть, оказана при наличии экономии фонда оплаты труда, материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

59. Выплата материальной помощи производится:  
работникам - на основании приказа Ректора;

Ректору - на основании приказа Министерства финансов Республики Дагестан.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

60. Особенности оплаты труда работников в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования.

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

61. Особенности оплаты труда работников в образовательных организациях высшего и дополнительного профессионального образования.

В соответствии с действующим законодательством в ДГУНХ устанавливаются доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ДГУНХ самостоятельно.

62. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

## **VI. Заключительные положения**

63. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в ДГУНХ

применительно к ГЖГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

64. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

# МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

## ПРИКАЗ

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

**Г. Махачкала**

### **Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный университет народного хозяйства»**

В соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан»

#### **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Дагестанский государственный университет народного хозяйства».

2. Управлению правового обеспечения (Ш.А. Сагидов) обеспечить регистрацию настоящего приказа в Министерстве юстиции Республики Дагестан в установленном порядке.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня государственной регистрации и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2016 года.

**Министр**

**Б. Х. Джахбаров**

