МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «ВГТУ», ВГТУ)

Система менеджмента качества

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ВГТУ

(с изменениями, внесенными приказами от 30.12.2025 № 01-1-08/956, от 30.04.2026 01-1-08/275, от 01.07.2026 01-1-08/428)

Воронеж 2026

1 РАЗРАБОТАНО рабочей группой

2 ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ начальник отдела финансового планирования Кондрашова М.Ю.

3 ПРИНЯТО НА ЗАСЕДАНИИ УЧЕНОГО СОВЕТА ВГТУ 30.06.2026 протокол № 16

С УЧЕТОМ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников Воронежского государственного технического университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 25.06.2026 (протокол № 16)

4 УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ приказом от 01.07.2026 № 01-1-08/428

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

– Трудовой кодекс Российской Федерации;

– Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

– Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

– Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;

– Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

– Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

– Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (вместе с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны);

– Постановление Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

– Приказ Минобрнауки России от 14.03.2024 № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"»;

– Приказ Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных

Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки"»;

– Приказ Минобрнауки России от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки»;

– Приказ Минобрнауки России от 08.04.2025 № 318 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам»;

– постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

– Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

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

– Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 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 России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

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

– Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

– Приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников сферы научных исследований и разработок»;

– Приказ Минздравсоцразвития России от 18.06.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

– Приказ Минздравсоцразвития России от 19.05.2011 № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (вместе с Разъяснением о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны);

– Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н;

– Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37;

– Дополнительное соглашение о продлении срока действия на 2024 - 2026 годы «Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы и внесении в него изменений» от 01.04.2024 (далее - Отраслевое соглашение);

– Письмо Минобрнауки России от 05.08.2024 № МН-18/1109-АО «О направлении информации» (вместе с «Разъяснениями по вопросам разработки положений об оплате труда в учреждениях, подведомственных Минобрнауки России»;

– Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024 (протокол № 10пр);

– Устав ВГТУ;

– Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный технический университет» на 2023-2025 годы (далее - Коллективный договор);

– иные нормативные правовые акты в сфере оплаты труда.

1.2 Положение регулирует порядок оплаты труда работников университета и порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, установления выплат

компенсационного характера, а также размеры выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок, премий) и других форм материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами, в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год за счет всех источников финансирования (далее – финансового обеспечения):

1.2.1 средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

1.2.2 поступлений от оказания университетом (подразделением) услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с Уставом ВГТУ к его основным видам деятельности, предоставление которых осуществляется на платной основе;

1.2.3 средств иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и не противоречащих уставной деятельности университета.

1.3 Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников Воронежского государственного технического университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Работникам, занимающим аналогичные должности, в силу статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

1.5 Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии

сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6 Согласно квалификационным характеристикам лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

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

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

2 Порядок и условия оплаты труда работников

2.1 Система оплаты труда работников университета, устанавливается с учетом:

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– Профессиональных стандартов;

– 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 работников профессорско-преподавательского состава и 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 работников;

– Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных

бюджетных, автономных, казенных учреждениях (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

– Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

– единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

– Отраслевого соглашения;

– настоящего Положения;

– мнения первичной профсоюзной организации работников Воронежского государственного технического университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

– систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

– иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2 Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть 4 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3 Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть 3 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4 Заработная плата труда включает размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера).

2.5 Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий без ограничения их максимальными размерами.

2.6 Конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.7 Одна и та же профессия работника может быть отнесена к разным

квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, квалификационной категории, стажа работы и других документов и сведений.

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

2.9 Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

2.10 Оплата труда преподавателей среднего профессионального образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.11 Размеры должностных окладов, устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в приложениях 1-12 к настоящему Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.13 Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.14 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.

2.15 Продолжительность рабочего времени, порядок определения учебной нагрузки для педагогических работников, отнесенных к профессорско-

преподавательскому составу, определяются в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки».

2.16 Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников определяются в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

2.17 Оплата труда научных работников университета производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

2.18 Оплата труда медицинских и фармацевтических работников в университете производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания».

2.19 Оплата труда работников культуры и искусства в университете производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры».

2.20 Табель учета использования рабочего времени работников подается ответственными лицами от подразделений университета 15-го и 25-го числа месяца, за который производится начисление заработной платы, в управление бухгалтерского учета. В случае необходимости внесения изменений в поданный табель - ответственным лицом от подразделений, не позднее 5-го числа следующего месяца, подается уточняющий табель.

2.21 Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц: 19-го числа месяца, за который производится начисление заработной платы, и 4-го числа месяца, следующего за месяцем, за который производится начисление заработной платы.

2.22 В случае задержки выплаты заработной платы работникам и других нарушений законодательства в сфере оплаты труда работодатель несет

ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Расчет компенсации за задержку заработной платы производится с учетом действующей ставки рефинансирования.

3 Компенсационные выплаты

3.1 Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера:

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

3.1.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.1.3 надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

3.2.1 Оплата труда работников университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 % от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливается Коллективным договором.

3.2.2 Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.2.3 Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

Размер доплаты и сроки ее назначения устанавливаются в трудовом договоре (соглашении об изменении условий трудового договора).

3.3.2 К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за

дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников профессорско-преподавательского состава и педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

3.3.3 К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

3.3.4 К дополнительным видам работ для работников профессорско-преподавательского состава (без занятия штатных должностей), относятся: работа, связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя заведующего кафедрой, секретаря ученого совета факультета (филиала), не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

3.3.5 Компенсационные выплаты для работников профессорско-преподавательского состава (без занятия штатных должностей):

- за выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности) устанавливаются в размере 10000 руб. ежемесячно;
- за выполнение обязанностей секретаря ученого совета факультета (филиала) – 5 000 рублей ежемесячно;

3.3.6 Компенсационные выплаты за выполнение педагогическими работниками дополнительных видов работ устанавливаются по занимаемой должности в размере:

3.3.6.1 руководство предметными, цикловыми комиссиями - 10% от ставки заработной платы ежемесячно;

3.3.6.2 заведование учебным кабинетом, лабораторией, учебной мастерской - 5% от ставки заработной платы ежемесячно;

3.3.6.3 классное руководство - 5% от ставки заработной платы ежемесячно;

3.3.6.4 проверка письменных работ (русский язык, литература, математика, инженерная графика, иностранный язык, иностранный язык в профессиональной деятельности, техническая механика) - 5% от количества педагогических часов ежемесячно.

3.3.7 Повышение оплаты труда (доплата) работникам за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением

Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам университета устанавливаются Коллективным договорам, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и трудовыми договорами, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

3.4 Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны.

3.5 Выплаты работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну устанавливаются должностным лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим оформленный в установленном законом порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных обязанностей. Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет от 5 до 50 % от должностного оклада. Размер ежемесячной надбавки за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны составляет от 10 до 20 % должностного оклада.

3.6 Размеры (в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) заработной платы или в абсолютных размерах) и сроки выплат компенсационного характера с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы, указываются в трудовом договоре работника (дополнительном соглашении работника).

3.7 Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4 Стимулирующие и иные выплаты

4.1 Установленный в настоящем разделе порядок выплат стимулирующего характера направлен на обеспечение создания условий для:

4.1.1 профессионального развития работников;

4.1.2 формирования конкурентоспособного уровня оплаты труда, обеспечивающего поддержание качества жизни работников ВГТУ;

4.1.3 реализации системы эффективного контракта в ВГТУ;

4.1.4 повышения эффективности и результативности деятельности работников ВГТУ.

4.2 В целях поощрения работников университета за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.2.2 выплаты за качество выполняемых работ;

4.2.3 выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4.2.4 премиальные выплаты по итогам работы.

4.3 Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения университета.

4.4 Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

4.5 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, а также конкретизируются трудовым договором.

4.6 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты, носящие временный характер), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

4.7 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников университета устанавливаются с учетом разрабатываемых в университете показателей, позволяющих оценить результативность и (или) качество их работы (приложение 13).

4.8 Показатели эффективности деятельности работников содержат

количественные показатели результативности труда работников и (или) качества результатов труда.

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

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

4.10 При осуществлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в том числе рекомендуется учитывать:

- достижение показателей эффективности деятельности работников профессорско-преподавательского состава и педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
- участие в экспертной деятельности;
- наставничество;
- научное руководство;
- осуществление образовательной деятельности;
- привлечение финансирования;
- период адаптации к профессиональной деятельности.

4.11 Количественные показатели результативности труда работников и (или) качества результатов труда по основаниям, указанным в пункте 4.10 настоящего Положения, отражены в приложении 13.

4.12 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам за достижения в профессиональной деятельности, в том числе:

4.12.1 наличие:

– государственных наград Российской Федерации (РСФСР, СССР), при условии соответствия наград направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

– ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации (почетные звания, медали, нагрудные знаки), а также федеральных органов исполнительной власти, правопреемником которых является Минобрнауки России;

– ведомственных наград иных федеральных органов исполнительной власти (почетные звания, медали, нагрудные знаки), при условии соответствия наград направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

При наличии у работника вышеуказанных наград работнику устанавливается ежемесячная выплата в размере 20 % в месяц от должностного оклада.

Выплаты носят заявительный характер. Выплаты за наличие нескольких наград не суммируются, надбавка выплачивается за одну из наград.

4.12.2 наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и размер выплаты определяются локальным актом университета.

4.12.3 наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием, ученой степени, ученого звания.

Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, обеспечивается дифференциация оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы, Работникам профессорско-преподавательского состава обеспечивается дифференциация оплаты труда с учетом наличия ученой степени, ученого звания.

4.13 Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в университете показателей в соответствии с приложением 13. Премии являются правом, а не обязанностью работодателя и не являются гарантированной или обязательной к начислению выплатой.

4.14 Стимулирующие выплаты могут устанавливаться бессрочно или на определённый срок, а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии), как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютных значениях.

4.15 Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.16 Выплаты стимулирующего характера, в том числе по итогам работы, носящие единовременный характер, рассчитываются и производятся исходя из фактически отработанного ими времени или за фактически выполненный объем работы.

4.17 Условия получения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за качество выполняемых работ, показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4.18 Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы и их размеры устанавливаются по представлению руководителя самостоятельного структурного подразделения, в котором должны быть определены следующие обязательные реквизиты стимулирующей выплаты:

4.18.1 вид стимулирующей выплаты;

4.18.2 периодичность выплаты (единовременно, ежемесячно, квартал, полугодие, год);

4.18.3 наименование показателя (основания) выплаты;

4.18.4 размер выплаты.

Выплаты могут осуществляться с различной периодичностью, как правило, за месяц, квартал, семестр, полугодие, год или единовременно и производятся одновременно с выплатой заработной платы за прошедший месяц.

4.19 Эффективный контракт - трудовой договор (соглашение об изменении условий трудового договора), в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления соответствующей стимулирующей выплаты в зависимости от результатов, продуктивности и качества труда, а также меры социальной поддержки. Стимулирующие выплаты за достижение работником показателей эффективности деятельности (по эффективному контракту) являются вариативной частью оплаты труда работников.

4.20 Перечни показателей эффективности (по эффективному контракту) для каждой категории работников, условия получения выплаты, а также критерии оценки эффективности деятельности различны и устанавливаются в трудовом договоре (соглашении об изменении условий трудового договора) с конкретным работником в зависимости от должностных обязанностей работников, качества, своевременности выполняемой работы.

Показатели эффективности деятельности работников (по эффективному контракту), их количество, формируются по представлениям проректоров по направлениям деятельности / руководителей структурных подразделений - для подразделений находящихся в подчинении ректора / советников при ректорате / помощников ректора с учетом показателей эффективности деятельности университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом университета в установленном порядке.

4.21 Достижение работником показателей эффективности деятельности (по эффективному контракту) дает ему право на получение стимулирующей выплаты один раз в год – в декабре. Работникам, не обеспечившим выполнение значения оценки эффективности деятельности (по эффективному контракту), стимулирующая выплата не осуществляется. Периодом оценки эффективности деятельности всех категорий работников является период с 01 сентября по 31 августа. Работникам, уволенным до истечения периода оценки, итоги по достижению показателей эффективности деятельности (по эффективному контракту) не подводятся и стимулирующие выплаты не производятся.

4.22 На переходный период, связанный с введением в действие настоящего Положения, в 2025 году периодом оценки эффективности деятельности (по эффективному контракту) всех категорий работников

является период с 01.11.2024 по 31.08.2025.

4.23 Для работников, не относящихся к категориям научно-педагогических и педагогических работников, наименование и количество показателей (как правило не более 6 ед.), размер выплат в процентах при выполнении показателей эффективности деятельности (по эффективному контракту) разрабатывается руководителем структурного подразделения, при этом весовой коэффициент критерия, как правило, не может быть менее 10 %, общий размер выплат при достижении работниками показателей эффективности деятельности (по эффективному контракту) не должен превышать 100 % должностного оклада.

4.24 Для научно-педагогических и педагогических работников размер выплат за достижение показателей эффективного контракта устанавливается в абсолютном размере.

4.25 Выплаты за достижение показателей эффективного контракта устанавливаются работникам ВГТУ на основании соответствующего отчета о достижении конкретных показателей эффективности деятельности (по эффективному контракту) по результатам выполнения / невыполнения в периоде оценки показателей эффективности деятельности (подтверждения факта и качества выполнения работы по показателям).

Работник, претендующий на стимулирующую выплату за достижение показателей эффективного контракта, заполняет отчет[1] о выполнении показателей эффективности деятельности (по эффективному контракту).

Отчет о выполнении показателей эффективности деятельности (по эффективному контракту) заполняется и представляется до 7 октября соответствующего года руководителю структурного подразделения. При этом работники несут ответственность за достоверность информации, предоставляемой в отчете.

Расчет достигнутых показателей эффективности деятельности (по эффективному контракту), их оценка (анализ), а также определение общего размера выплаты осуществляются руководителем соответствующего структурного подразделения, который несет персональную ответственность за сбор, проверку сведений, анализ и передачу предоставленной работником информации в срок до 15 ноября соответствующего года.

В случае если последний день срока сдачи отчета приходится на нерабочий (праздничный день), то днем окончания срока сдачи отчета считается ближайший следующий за ним рабочие дни.

Руководители структурных подразделений проверяют сведения, внесенные работниками на достоверность и выносят заключение на основе подтверждения факта работы по показателям о выполнении / невыполнении показателя работником, о том, что работник не принимал участия в работе в отчетном периоде, выполнил работу с замечаниями по качеству / срокам.

[1] Формы отчета утверждаются приказом ректора в установленном в ВГТУ порядке

Руководители структурных подразделений, осуществляющие контроль достоверности предоставленных сведений, имеют право запрашивать у работников и/или соответствующих структурных подразделений дополнительные материалы, подтверждающие представленную информацию.

Эффективный контракт за оценочный период считается выполненным, если выполнены все обязательные требования, установленные трудовым договором, и при отсутствии у работника дисциплинарных взысканий.

С результатами оценки по каждому показателю, а также итоговой суммой выплат по эффективному контракту руководители структурных подразделений обязаны ознакомить работников под роспись до включения итоговой суммы выплат в соответствующее представление.

4.26 Стимулирующие выплаты за достижение показателей эффективного контракта устанавливаются по представлению ректора / проректоров по направлениям деятельности / руководителей самостоятельных структурных подразделений / советников при ректорате / помощников ректора в установленном в университете порядке. В представлении должны быть определены следующие обязательные реквизиты стимулирующей выплаты:

- вид стимулирующей выплаты;
- период выплаты;
- размер выплаты.

Выплаты за достижения показателей эффективности деятельности (по эффективному контракту) носят заявительный характер. Обязанность своевременного предоставления отчета о достижении показателей эффективности деятельности (по эффективному контракту) возлагается на работника, заключившего эффективный контракт (дополнительное соглашение).

Стимулирующие выплаты за оценочный период могут быть установлены только тем работникам, которые вовремя сдали отчет руководителю структурного подразделения.

4.27 Для рассмотрения представлений ректора / проректоров по направлениям деятельности / руководителей самостоятельных структурных подразделений / советников при ректорате / помощников ректора по оценке эффективности деятельности (по эффективному контракту), установления выплат и их размерам, а также решения вопросов по осуществлению выплат в ВГТУ, действует Единая комиссия по осуществлению выплат, относящихся к образовательной, научной и хозяйственной деятельности ВГТУ или их обеспечению (далее – Единая комиссия). Регламент работы Единой комиссии устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников Воронежского государственного технического университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

4.28 Основанием и условиями стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, назначение премиальных выплат является надлежащее выполнение должностных обязанностей работником и

поручений руководителя структурного подразделения / проректора / ректора, качество и эффективность выполняемой работы, наличие или отсутствие у работника дисциплинарного взыскания, при этом может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.29 На основании соответствующего представления, согласованного в установленном в университете порядке, издается приказ об установлении выплаты стимулирующего характера. Форма представления утверждается локальным актом университета. Решение Единой комиссии является основанием для издания приказа об осуществлении выплат.

4.30 Условием начисления выплат (премий) является также отсутствие упущений в работе работников. Единая комиссия вправе изменить срок и размер стимулирующей выплаты (бессрочной, срочной, премии) за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат, выплат за достижение показателей эффективности деятельности (отклонить представление полностью или частично). Под упущением в работе понимается следующее:

– невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией;

– невыполнение (нарушение срока исполнения) приказов, распоряжений, положений, регламентов и поручений ректора / проректоров по направлениям деятельности / руководителей структурных подразделений; нарушение сроков выполнения работ, установленных договорными обязательствами;

– ошибки и искажения в отчетности университета;

– нарушение трудовой дисциплины;

– несоблюдение правил охраны труда, правил пожарной безопасности и техники безопасности;

– наличие предписаний, актов, постановлений, представлений, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного надзора и контроля, муниципального контроля, прокуратуры и иными органами.

В указанных случаях к представлениям должны прилагаться документы, подтверждающие допущенные нарушения, с приобщением подтверждающих актов, объяснительных записок и иных документов и (или) приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Информация о допущенных нарушениях предоставляется отделом по работе с персоналом УПиКР / организационным управлением секретарю Единой комиссии ежемесячно, не позднее 5 числа месяца оценки, с учетом требований трудового, административного, гражданского и уголовного законодательства, для вынесения данного вопроса на заседание Единой комиссии. Руководители подразделений, в которых допущены данные нарушения также вправе подать документы в Единую комиссию.

В случае если нарушение допущено членом Единой комиссии, в

голосовании по данному вопросу он участие не принимает. В случае равенства голосов право решающего голоса у председателя Единой комиссии, а в его отсутствие у заместителя председателя.

Для ранее установленных выплат стимулирующего характера (бессрочные и срочные выплаты) изменение их размеров допустимо в порядке, установленном Трудовым законодательством Российской Федерации, при извещении работника не позднее чем за 2 месяца до внесения изменений. Такие действия возможны в случаях вышеуказанных нарушений.

4.31 Снижение размера стимулирующей выплаты (премии) работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

4.32 Размер выплат пересматривается полностью или частично 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 и по другим основаниям.

4.33 Решение о введении выплат стимулирующего характера, иных выплат и условиях их осуществления принимаются университетом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты.

4.34 В университете также устанавливаются дополнительные поощрительные и иные выплаты в соответствии с Коллективным договором, в том числе в связи с юбилейными датами.

4.35 Дополнительные поощрительные и иные выплаты устанавливаются по представлению руководителя структурного подразделения и (или) по согласованию с курирующим проректором.

На основании соответствующего представления, согласованного в установленном в университете порядке, издается приказ об установлении выплаты поощрительного характера.

4.36 В случае если указанные в настоящем Положении даты выпадают на выходной и нерабочий праздничный день, указанная дата переносится на следующий за ней первый рабочий день.

5 Оплата труда руководителей университета, их заместителей и главного бухгалтера

5.1 Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2 Условия оплаты труда ректора определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с

руководителем государственного (муниципального) учреждения.

5.3 Размер оклада ректора определяется Минобрнауки России в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости университета, и указывается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором.

5.4 Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада ректора приказами по университету.

5.5 Ректору могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.6 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю университета осуществляется по решению Минобрнауки России за достижение высоких результатов работы руководителя университета с указанием размера такой выплаты.

5.7 Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору по решению Минобрнауки России с учетом достижения университетом показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.8 Выплаты компенсационного характера ректору устанавливаются в соответствии с главой 3 Приказа Минобрнауки России от 14.03.2024 № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование"» в зависимости от условий труда.

5.9 Проректоры, главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.10 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Минобрнауки России, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Минобрнауки России от 20.11.2018 № 64н «Об установлении предельного

уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера)».

6 Штатное расписание

6.1 Численный состав университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.2 Штатное расписание разрабатывается университетом самостоятельно, формируется в соответствии с утвержденной структурой университета, включает в себя все должности работников и ежегодно утверждается ректором.

6.3 В штатном расписании указываются должности работников, количество штатных единиц, оклады (должностные оклады) по ПКГ и квалификационным уровням, обязательные выплаты компенсационного характера, другие обязательные доплаты и надбавки, источник финансирования.

6.4 Внесение изменений в штатное расписание осуществляется на основании представлений руководителя структурного подразделения с согласованием проректора по направлению деятельности и положительной резолюцией ректора.

6.5 В университете предусматриваются следующие категории персонала:

- профессорско-преподавательский состав;
- научно-технические работники;
- научные работники;
- педагогические работники;
- административно-управленческий;
- учебно-вспомогательный;
- инженерно-технический;
- прочий обслуживающий.

6.6 Штатное расписание профессорско-преподавательского состава ежегодно формируется на основе утвержденной учебно-методическим управлением учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени в разрезе учебных подразделений по состоянию на 1 сентября и представляется на утверждение ректору.

6.7 Штатная численность (тарификационный список) преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и образовательным программам в соответствии с

объемом учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.8 Тарификационный список преподавателей и других работников утверждается ежегодно на начало учебного года.

6.9 Штатное расписание работников сферы научных исследований и разработок утверждается ректором на календарный год в зависимости от потребности в количестве единиц персонала для выполнения научных программ и тем, а также наличия субсидии для выполнения государственного задания на проведение научно-исследовательских работ (фундаментальных научных исследований, прикладных научных исследований и экспериментальных разработок), средств от приносящей доход деятельности и целевых поступлений.

6.10 Штатное расписание ВУЦ при ВГТУ согласовывается с Минобороны России и доводится до университета в установленном порядке. На основании указанного документа формируется утверждаемое ректором штатное расписание ВУЦ при ВГТУ с установленными размерами денежного довольствия. Все виды денежного довольствия выплачиваются в размерах, установленных федеральным законом Российской Федерации от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», нормативных актов Правительства Российской Федерации и совместных нормативных актов Минобрнауки России и Минобороны России в размерах, устанавливаемых Минобороны России. Выплата денежного довольствия осуществляется за счет финансового обеспечения из федерального бюджета.

6.11 Штатное расписание остальных категорий персонала утверждается на календарный год по состоянию на 1 января текущего года.

6.12 При отсутствии основного работника замещение его должности допускается только лицом, удовлетворяющим квалификационным требованиям к замещаемой должности. В случае если квалификация замещающего работника выше, чем у замещаемого, изменения в штатное расписание не вносятся, и оплата труда производится согласно существующему штатному расписанию.

6.13 В летний период на время работы спортивно-оздоровительных лагерей «Радуга» и «Зеленый шум» может вводиться временное штатное расписание этих структурных подразделений.

7 Выплаты социального характера

7.1 Работникам, в пределах экономии фонда оплаты труда, могут выплачиваться выплаты социального характера, предусмотренные Коллективным договором.

7.2 Условия выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам университета, ее конкретные размеры устанавливаются Коллективным договором.

7.3 Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам университета принимается ректором после

рассмотрения мотивированного письменного заявления и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

7.4 Выплата материальной помощи ректору производится на основании подтверждающих документов.

7.5 Решение о выплате материальной помощи ректору оформляется приказом Минобрнауки России.

Приложение 1

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам профессорско-преподавательского персонала

(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»)

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Первый квалификационный уровень		
1.1	Ассистент, не имеющий ученой степени Преподаватель, не имеющий ученой степени	38 630
1.2	Ассистент, имеющий ученую степень кандидата наук Преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	43 670
Второй квалификационный уровень		
2.1	Старший преподаватель, не имеющий ученой степени	42 000
2.2	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	48 720
Третий квалификационный уровень		
3.1	Доцент, не имеющий ученой степени и ученого звания	50 400
3.2	Доцент, не имеющий ученой степени и имеющий ученое звание «доцент»	53 760
3.3	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и не имеющий ученого звания	58 790
3.4	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент» или ученое звание «старший научный сотрудник»	63 830
3.5	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и не имеющий ученого звания	68 870
3.6	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент» или ученое звание «старший научный сотрудник»	72 220

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Четвертый квалификационный уровень		
4.1	Профессор, не имеющий ученой степени и имеющий ученое звание «профессор» или «доцент»	57 110
4.2	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	63 830
4.3	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	70 550
4.4	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и не имеющий ученого звания	77 260
4.5	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент» или ученое звание «старший научный сотрудник»	80 620
4.6	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	94 060
Пятый квалификационный уровень		
5.1	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и не имеющий ученого звания	89 030
5.2	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	92 380
5.3	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	95 740
5.4	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и не имеющий ученого звания	97 420
5.5	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	104 140
5.6	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	114 210
Шестой квалификационный уровень		
6.1	Декан факультета, имеющий ученую степень кандидата наук	114 210
6.2	Декан факультета, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	122 610
6.3	Декан факультета, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	125 960
6.4	Декан факультета, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	131 000
6.5	Декан факультета, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	139 410

Приложение 2

Размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала и руководителей структурных подразделений
(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»)

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень		
3.1	Специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	27 500
2 квалификационный уровень		
3.2	Специалист по учебно-методической работе 2 категории; учебный мастер 2 категории	29 210
3 квалификационный уровень		
3.3	Специалист по учебно-методической работе 1 категории; учебный мастер 1 категории	30 860
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
4.1.1	Директор (музея; спортивно-оздоровительного лагеря; центра, физкультурно-оздоровительного комплекса с плавательным бассейном; центра (комплекса) (образовательной, научно-образовательной или научно-производственной направленности); заведующий (лабораторией, общежитием; сектором; спортивным комплексом; тиром); исполнительный директор центра подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов сварочного производства; руководитель (центра; производственной практики; студии)	32 790

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
4.1.2	Начальник отдела; начальник центра; руководитель службы; директор (издательства, научной библиотеки); помощник (проректора; ректора); помощник ректора по правовым вопросам	34 450
4.1.3	Начальник управления; руководитель проектного офиса, директор (центра учебных компьютерных технологий УИТ, центра публикационной активности, центра работы с абитуриентами, центра карьеры)	37 200
4.1.4	Директор инженерной школы (департамента)	84 050
4.1.5	Научный руководитель инженерной школы	107 830
2 квалификационный уровень		
4.2	Начальник второго управления; начальник отдела (учебно-методического, учебно-методического обеспечения среднего профессионального образования)	38 220
3 квалификационный уровень		
4.3	Директор колледжа, начальник управления (организационного, учебно-методического, правовой и кадровой работы); советник при ректорате; ученый секретарь совета университета	44 200
6 квалификационный уровень		
4.6	Директор института	59 250

Приложение 3

Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)

(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень		
1.1	Секретарь учебной части	27 100
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень		
3.2	Педагог-организатор	29 210
3 квалификационный уровень		
3.3	Мастер производственного обучения; педагог-психолог; воспитатель; методист; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	30 860
4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)		
3.4.1	Преподаватель	28 670
3.4.2	Преподаватель первой категории	30 110
3.4.3	Преподаватель высшей категории, руководитель физвоспитания	31 540
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень		
4.2	Заведующий (лабораторией, кабинетом, отделением)	33 210

Приложение 4

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации

(приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»)

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации третьего уровня		
1 квалификационный уровень		
3.1.	Корреспондент	27 500
2 квалификационный уровень		
3.2.	Редактор; художественный редактор	29 210
4 квалификационный уровень		
3.4.	Редактор 1 категории	32 020
Профессиональная квалификационная группа должностей работников печатных средств массовой информации четвертого уровня		
3 квалификационный уровень		
4.3.	Главный редактор	33 450

Приложение 5

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1.1	Архивариус; делопроизводитель; дежурный по общежитию; кассир; комендант; паспортист; секретарь	27 100
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
2.1	Администратор; диспетчер; лаборант; техник	27 200
2 квалификационный уровень		
2.2	Заведующий камерой хранения; заведующий складом; заведующий хозяйством; старший лаборант; техник 2 категории	27 300
3 квалификационный уровень		
2.3	Заведующий производством; техник 1 категории	27 400
4 квалификационный уровень		
2.4	Мастер участка; механик; техник высшей категории	28 191
5 квалификационный уровень		
2.5	Заведующий участком	29 504
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
3.1	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по радиационному контролю; менеджер; переводчик; программист; психолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; специалист по связям с общественностью; специалист; экономист; эксперт; электроник; юрисконсульт	29 988

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
2 квалификационный уровень		
3.2	Бухгалтер 2 категории; инженер 2 категории; программист 2 категории; специалист 2 категории; специалист по кадрам 2 категории; экономист 2 категории; электроник 2 категории; юрисконсульт 2 категории	30 698
3 квалификационный уровень		
3.3	Бухгалтер 1 категории; инженер 1 категории; программист 1 категории; специалист 1 категории; специалист по кадрам 1 категории; экономист 1 категории; электроник 1 категории; юрисконсульт 1 категории	30 935
4 квалификационный уровень		
3.4	Ведущий бухгалтер; ведущий инженер; ведущий инженер – лаборант; ведущий переводчик; ведущий программист; ведущий специалист; ведущий специалист по кадрам; ведущий электроник; ведущий экономист; ведущий юрисконсульт	32 926
5 квалификационный уровень		
5 квалификационный уровень 1 подуровень		
3.5.1	Главный специалист по воинскому учету и бронированию; главный специалист по мобилизационной работе	35 540
5 квалификационный уровень 2 подуровень		
3.5.2	Заместитель главного бухгалтера	55 102
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень, 1 подуровень		
4.1.1	Начальник отдела (по работе с персоналом; юридического, первого, подготовки и аттестации научно-педагогических кадров)	38 295
1 квалификационный уровень, 2 подуровень		
4.1.2	Начальник отдела финансового планирования	92 321
3 квалификационный уровень		
4.3	Директор филиала	56 479

Приложение 6

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1.1.	Вахтер; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; курьер; кухонный рабочий; лифтер; мойщик посуды; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; уборщик мусоропроводов; слесарь по контрольно–измерительным приборам и автоматике; сторож; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	27 100
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
2.1	Буфетчик; водитель автомобиля; кондитер; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист;	27 200
2 квалификационный уровень		
2.2.	Маляр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	27 300
3 квалификационный уровень		
2.3	Маляр; слесарь-сантехник; электрогазосварщик	27 400

Приложение 7

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

(приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1.1.	Санитарка; сестра–хозяйка	27 100
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень		
2.3.	Медицинская сестра	27 400
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень		
3.2.	Врач – терапевт	36 640
Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»		
1 квалификационный уровень		
4.1.	Главный врач	48 220

Приложение 8

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии

(приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
1 квалификационный уровень		
3.1	Библиотекарь	29 990
2 квалификационный уровень		
3.2	Библиотекарь 2 категории	30 700
3 квалификационный уровень		
3.3	Библиотекарь 1 категории	30 940
4 квалификационный уровень		
3.4	Ведущий библиотекарь	32 020
5 квалификационный уровень		
3.5	Главный библиограф; главный библиотекарь	33 810
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
4.1	Заведующий библиотечным отделом	36 200

Приложение 9

Размеры окладов должностей работников Военного учебного центра при Воронежском государственном техническом университете, отнесенных к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Третья профессиональная квалификационная группа		
1 квалификационный уровень		
3.1	Методист	29 990
2 квалификационный уровень		
3.2	Инструктор	30 700
3 квалификационный уровень		
3.3	Старший инструктор	30 940
4 квалификационный уровень		
3.4	Ведущий методист; начальник отделения учебной и тренировочной аппаратуры; начальник мастерской; заведующий учебно-методическим кабинетом; начальник секретного отделения	32 930

Приложение 10

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок

(приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»)

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
4 квалификационный уровень		
3.4	Главный инженер проекта	32 310
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников		
1 квалификационный уровень		
1 подуровень		
4.1.1	Младший научный сотрудник	45 880
2 подуровень		
4.1.2	Научный сотрудник	50 470
3 подуровень		
4.1.3	Младший научный сотрудник, научный сотрудник, имеющие ученую степень кандидата наук	59 640
2 квалификационный уровень		
1 подуровень		
4.2.1	Заведующий (начальник, директор, руководитель): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением*[2]	40 200
2 подуровень		
4.2.2	Старший научный сотрудник	55 060
3 подуровень		
4.2.3	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень	68 820
3 квалификационный уровень		
1 подуровень		
4.3.1	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения)	47 240
2 подуровень		
4.3.2	Ведущий научный сотрудник	73 400
4 квалификационный уровень		
2 подуровень		
4.4.2	Главный научный сотрудник	114 680

[2] За исключением должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-4 квалификационным уровням

Приложение 11

Размеры окладов
по занимаемым должностям исполнителей государственного задания на оказание государственных услуг
(выполнение работ) Минобрнауки России»

(приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»)

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
4 квалификационный уровень		
2.4	Лаборант-исследователь	42 540
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
2 квалификационный уровень		
3.2	Инженер-исследователь	51 050
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
1 подуровень		
4.1.1	Младший научный сотрудник	85 070
2 подуровень		
4.1.2	Научный сотрудник	89 320
2 квалификационный уровень		
4.2	Старший научный сотрудник	93 580
3 квалификационный уровень		
4.3	Ведущий научный сотрудник	102 090
4 квалификационный уровень		
4.4	Главный научный сотрудник	170 130

Приложение 12

Размеры окладов должностей работников физической культуры и спорта

(приказ Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»)

Квалификационный подуровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Вторая профессиональная квалификационная группа		
1 квалификационный уровень		
2.1	Инструктор по спорту	27 200

Приложение 13

Стимулирующие выплаты

№ п/п	Виды стимулирующих выплат	Основание выплат	Показатели	Категория работников, которой осуществляется выплата	Размер стимулирующей выплаты
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (единовременные, ежегодные, ежемесячные, ежеквартальные, за семестр или полугодие)	1.1 Достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений	**Результативность образовательной деятельности**: 1.1.1 количество разработанных учебно-методических комплексов; 1.1.2 количество изданных учебников, учебных пособий, монографий, либо проведенных персональных творческих выставок; 1.1.3 количество разработанных методических указаний для образовательных программ среднего профессионального образования; 1.1.4 количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах); 1.1.5 количество подготовленных студентов - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований; 1.1.6 количество организованных профориентационных мероприятий; 1.1.7 количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым университетом направлениям подготовки, специальностям высшего и среднего профессионального образования; 1.1.8 количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей; 1.1.9 подготовка студентов к участию в конкурсе Всероссийскому чемпионатному движению по профессиональному мастерству "Профессионалы"; 1.1.10 уровень трудоустройства выпускников; 1.1.11 доля выпускников, успешно	Профессорско-преподавательский состав Педагогические работники	От 0 до 100% от должностного оклада

№ п/п	Виды стимулирующих выплат	Основание выплат	Показатели	Категория работников, которой осуществляется выплата	Размер стимулирующей выплаты
			прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию); 1.1.12 количество положительных отзывов о работе выпускников университета от работодателей в течение года после выпуска; 1.1.13 защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук; 1.1.14 отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей; 1.1.15 своевременность достижения запланированных результатов.		
			Результативность научной деятельности: 1.1.16 количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования; 1.1.17 общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности университета; 1.1.18 количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации; 1.1.19 количество выпусков научных журналов; 1.1.20 количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах; 1.1.21 количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций; 1.1.22 количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником. 1.1.23 цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными; 1.1.24 защита диссертации на	Профессорско-преподавательский состав Научные работники Педагогические работники	

№ п/п	Виды стимулирующих выплат	Основание выплат	Показатели	Категория работников, которой осуществляется выплата	Размер стимулирующей выплаты
			соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук; 1.1.25 использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг; 1.1.26 наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование; 1.1.27 отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей; 1.1.28 подтверждение дальнейшего применения выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг		
		1.2 участие в экспертной деятельности	1.2.1 количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений; 1.2.2 количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23.08.1996 №127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»	Выступающие в качестве экспертов: профессорско-преподавательский состав научные работники педагогические работники	
		1.3 наставничество	1.3.1 закрепление работников в качестве наставников	Все категории работников	

№ п/п	Виды стимулирующих выплат	Основание выплат	Показатели	Категория работников, которой осуществляется выплата	Размер стимулирующей выплаты
		1.4 научное руководство	1.4.1 обеспечение научно-методического руководства научными школами и направлениями университета, 1.4.2 научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, 1.4.3 руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите	Профессорско-преподавательский состав Научные работники Педагогические работники	
		1.5 осуществление образовательной дея-тельности	1.5.1 реализация основных образовательных программ по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности	Профессорско-препода-вательский состав Научные работники Педагогические работники	
		1.6 привлечение финансирования	**Объем средств, полученных университетом**: 1.6.1 по договорам на оказание образовательных услуг; 1.6.2 на безвозмездной основе (гранты, пожертвования); 1.6.3 по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ; 1.6.4 по договорам на оказание информационных и аналитических услуг; 1.6.5 от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками; 1.6.6 от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав; 1.6.7 от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности; 1.6.8 от иных видов деятельности, предусмотренных Уставом ВГТУ	Все категории работников	

№ п/п	Виды стимулирующих выплат	Основание выплат	Показатели	Категория работников, которой осуществляется выплата	Размер стимулирующей выплаты
		1.7 период адаптации к профессиональной деятельности	1.7.1 получение среднего профессионального образования или высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятие на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования, а также педагогические работники, имеющие ученую степень (далее - молодые ученые)	Профессорско-преподавательский состав Научные работники Педагогические работники до 35 лет включительно	10% от должностного оклада
			1.7.2 период адаптации к профессиональной деятельности в течение 3 лет после получения профессионального образования; 1.7.3 имеющим диплом с отличием 1.7.4 присуждение ученой степени течение 3 лет с момента присуждения дополнительно к выплате за период адаптации к профессиональной деятельности в течение 3 лет после получения профессионального образования и выплате за диплом с отличием	Профессорско-преподавательский состав Научные работники Педагогические работники до 35 лет включительно	Ежемесячно 10 % от должностного оклада Ежемесячно 20 % от должностного оклада Ежемесячно 10 % от должностного оклада
		1.8 сложность и напряженность труда	1.8.1 выполнение дополнительных работ, не предусмотренных должностной инструкцией и требующих дополнительной квалификации 1.8.2 выполнение работ, требующих более высокого уровня знаний по занимаемой должности	Все категории работников	

№ п/п	Виды стимулирующих выплат	Основание выплат	Показатели	Категория работников, которой осуществляется выплата	Размер стимулирующей выплаты
		1.9 осуществление иной внеучебной деятельности	1.9.1 организация социально-значимой, творческой деятельности обучающихся; 1.9.2 работа с детьми из социально-неблагополучных семей 1.9.3 пропаганда здорового образа жизни; 1.9.4 участие в мероприятиях по организации профилактики правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде	Педагогические работники	
2	Выплаты за качество выполняемых работ (единовременные, ежегодные, ежемесячные, ежеквартальные, за семестр или полугодие)		2.1 наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Минобрнауки России, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности. При наличии у работника почетного звания «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» или иной государственной и ведомственной награды; 2.2 наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с ФЗ от 25.07.2002 № 115-ФЗ	Все категории работников	Ежемесячно 20 % от должностного оклада
3	Премиальные выплаты по итогам работы (единовременные, ежегодные, ежемесячные,		3.1 достижение ключевых показателей эффективности, позволяющих контролировать и оценивать работу работников (KPI)	Проректоры университета	От 0 до 100% от должностного оклада
			3.2 успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; 3.3 инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда; 3.4 качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с	Все категории работников	От 0 до 100% от должностного оклада по каждому показателю

№ п/п	Виды стимулирующих выплат	Основание выплат	Показатели	Категория работников, которой осуществляется выплата	Размер стимулирующей выплаты
	ежеквартальные, за семестр или полугодие)		уставной деятельностью университета; 3.5 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; 3.6 качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; 3.7 участие работника в выполнении важных работ, мероприятий; 3.8 разработку и внедрение рационализаторских предложений; 3.9 участие в выполнении программы развития университета; 3.10 при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим работником подразделения; 3.11 участие в инновационной деятельности университета; 3.12 участие в проектной деятельности университета; 3.13 участие работника в выполнении важных работ и (или) мероприятий, в том числе участие в проверках, проводимых органами государственной власти, органами местного самоуправления, осуществляющих проведение контрольных мероприятий; 3.14 укрепление плановой и финансовой дисциплины университета; 3.15 эффективное использование цифровых сервисов университета		
			3.16 участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых университетом; 3.17 организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образования, культуры и искусства; 3.18 непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов и других приносящих доход мероприятиях; 3.19 достижения в инновационной деятельности университета; 3.20 участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи, участие в организации	Профессорско-преподавательский состав Педагогические работники	От 0 до 100% от должностного оклада по каждому показателю

№ п/п	Виды стимулирующих выплат	Основание выплат	Показатели	Категория работников, которой осуществляется выплата	Размер стимулирующей выплаты
			физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; 3.21 использование в деятельности современных образовательных технологий; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; 3.22 работа в качестве эксперта демонстрационного экзамена		
			3.23 по итогам рейтинговой оценки деятельности[3]; 3.24 по итогам анкетирования «Преподаватель глазами студента»[4] 3.25 по итогам проведенной оценки остаточных знаний студентов	Профессорско-преподавательский состав	От 0 до 100% от должностного оклада по каждому показателю
			3.26 особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета); 3.27 выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности университета	Профессии рабочих	От 0 до 100% от должностного оклада по каждому показателю

[3] Премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о рейтинговой оценке деятельности ППС;
[4] Премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о порядке анкетирования «Преподаватель глазами студента»