

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ивановский государственный политехнический университет»



СОГЛАСОВАНО  
Первичной профсоюзной  
организацией работников ИВГПУ  
(протокол от 31.10.2024 № 4)  
Председатель  
Н.А. Шербакова

« 29 »



ПРИНЯТО  
Решением Ученого совета  
ИВГПУ  
(протокол от 31.10.2024 № 13)  
И.о. ректора  
Е.Н. Никифорова

« 31 » 10



# Положение об оплате труда работников

федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования

«Ивановский государственный  
политехнический университет»

действует с 01.01.2025 (приказ ИВГПУ от 31.10.2024 № 213-01-07)

Иваново 2024

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ивановский государственный политехнический университет» (далее – соответственно Положение, Университет (ФГБОУ ВО «ИВГПУ», ИВГПУ)) разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583, приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 №194 и №195, утвердившими Примерные положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации России (далее – Минобрнауки России) по видам экономической деятельности «Образование» и «Научные исследования и разработки», с целью определения системы оплаты труда работников и руководителей Университета, включая Ивановский политехнический колледж (колледж ИВГПУ) и филиал ИВГПУ в г. Вичуге Ивановской области.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств грантов в форме субсидий, предоставляемых из федерального и областного бюджетов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

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 договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ИВГПУ» и иных локальных нормативных актов Университета, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников (первичной профсоюзной организации работников ИВГПУ (далее – Профсоюз работников ИВГПУ)).

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

Фонд оплаты труда работников Университета формируется из Финансового

обеспечения Университета.

1.4. Средства фонда оплаты труда (в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. №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 ставок почасовой оплаты труда устанавливается локальным нормативным актом Университета самостоятельно.

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

1.8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.10. 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 Университета**

2.1. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- мнения Профсоюза работников ИВГПУ;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Профсоюза работников ИВГПУ на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы

времени, обслуживания и другие типовые нормы).

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.

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

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются приказом ректора Университета на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в приложениях к приказам Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194 и № 195.

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

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" с изменениями, внесенными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. №755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. №234.

2.3. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, ставок заработной платы, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положениями, утвержденными приказами Минобрнауки России от 14.03.2024 №194 и №195.

С учетом Финансового обеспечения может производиться корректировка размеров окладов работников, предусмотренных Положениями, утвержденными приказами Минобрнауки России от 14.03.2024 №194 и №195, в сторону их повышения.

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 июня 2000 г. №82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

При индексации заработной платы в соответствии с нормативными актами Правительства Российской Федерации увеличение заработной платы обеспечивается путем увеличения должностных окладов, ставок заработной платы. При индексации величины окладов округляются до целых десятков в соответствии с правилами округления (в сторону увеличения, если количество единиц больше или равно пяти).

Если количество единиц меньше пяти, то цифра округляемого разряда остается без изменения).

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

2.5. С учетом условий труда работникам ИВГПУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

2.6. Работникам ИВГПУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, расширении зоны обслуживания, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

3.4. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам Университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится и финансируется работодателем по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

К дополнительным видам работ педагогических работников среднего профессионального образования относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, руководству методическими комиссиями (Приложение № 2 к Положению).

Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, на основании постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 "О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)" (с изменениями и дополнениями) установлено ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) в размере 5000 рублей.

К дополнительным видам работ педагогических работников высшего образования (без занятия штатных должностей) относится: работа, связанная с руководством кафедрами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя директора института (по различным видам деятельности), заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Университета устанавливаются коллективным договором, 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.

3.8. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами 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, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573.

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

3.10. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

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

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

4.1. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу работникам Университета устанавливаются следующие виды выплат



стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера:

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

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

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

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

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

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников Университета устанавливаются Положением о порядке установления стимулирующих выплат научно-педагогическим работникам ИВГПУ в рамках действия эффективного контракта и Положением о критериях и порядке выплат стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВО «ИВГПУ».

4.7. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

4.8. 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) и утверждаются локальным нормативным актом Университета, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются

работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в Университете показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

а) для работников Университета, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

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

- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

- другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников Университета:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- разработку и внедрение рационализаторских предложений;

- другие показатели и условия.

4.9. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 4.1 Положения, для педагогических работников учитываются:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

- достижение показателей эффективности деятельности 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;

б) качество выполняемых работ;

в) стаж непрерывной работы;

г) итоги работы.

4.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение

показателей эффективности деятельности педагогических работников рекомендуется назначать по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом учитываются:

а) количественные показатели результативности образовательной деятельности:

- количество разработанных учебно-методических комплексов;
- количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;
- количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);
- количество подготовленных студентов – победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- количество организованных профориентационных мероприятий;
- 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 образования;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей;
- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности;

б) критерии качества результатов образовательной деятельности:

- уровень трудоустройства выпускников;
- доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);
- количество положительных отзывов о работе выпускников Университета от работодателей в течение года после выпуска;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;
- своевременность достижения запланированных результатов;
- иные критерии качества результатов образовательной деятельности;

в) количественные показатели результативности научной деятельности:

- количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;
- общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности Университета;

- количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
- количество выпусков научных журналов;
- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
- количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
- иные количественные показатели результативности научной деятельности;
- г) критерии качества результатов научной деятельности:
  - цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;
  - защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
  - использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;
  - 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;
  - отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;
  - иные критерии качества результатов научной деятельности.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности педагогических работников являются:

- количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;
- количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. №127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";
- иные количественные показатели результативности экспертной деятельности.

4.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество, устанавливаются педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

4.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются педагогическим работникам, обеспечивающим научно-

методическое руководство научными школами и направлениями Университета, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

4.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научно-педагогическим работникам кафедр (структурных подразделений) Университета, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научно-педагогических работников являются:

- количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;
- количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;
- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности.

4.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом деятельности Университета, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования является объем средств, полученных Университетом:

- по договорам на оказание образовательных услуг;
- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);
- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;
- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;
- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;
- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом Университета.

4.16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное

образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее – молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем, за работником сохраняется право на получение надбавки в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

4.17. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом учитываются следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), почетных званий с наименованием "заслуженный", ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности (приложение № 1 к Положению);

- ученая степень и ученое звание, наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава на срок действия трудового договора устанавливаются выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук в размере 5 000 рублей,
- за наличие ученой степени доктора наук в размере 12 000 рублей,
- за наличие ученого звания доцента (с.н.с.) 5% от должностного оклада,
- за наличие ученого звания профессора 10% от должностного оклада.

Научным работникам, в том числе научным сотрудникам, на срок действия трудового договора устанавливаются выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук в размере 5 000 рублей,
- за наличие ученой степени доктора наук в размере 12 000 рублей,
- за наличие ученого звания доцента (с.н.с.) 5% от должностного оклада,
- за наличие ученого звания профессора 10% от должностного оклада.

Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) за наличие

квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, обеспечивается дифференциация оплаты труда путем увеличения стоимости 1 часа педагогической нагрузки на учебный год. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории определяется в процентах к окладу (ставке заработной платы) (Приложение № 3 к Положению).

4.18. Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) за непрерывный стаж педагогической работы, обеспечивается дифференциация оплаты труда путем увеличения стоимости 1 часа педагогической нагрузки на учебный год. Стимулирующая надбавка за непрерывный стаж педагогической работы определяется в процентах к окладу (ставке заработной платы) (Приложение № 3 к Положению).

4.19. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого педагогического работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда педагогического работника;
- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим работником подразделения;
- при достижении показателей эффективности деятельности Университета.

4.20. Локальными нормативными актами Университета, устанавливающими систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

4.21. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

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), рассчитываемые пропорционально отработанному времени), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

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

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

4.22. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их

осуществления принимаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.23. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Университета или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

## **5. Условия оплаты труда руководителя Университета, его заместителей и главного бухгалтера**

5.1. Условия оплаты труда руководителя Университета – ректора определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

5.2. Размер оклада ректора ИВГПУ определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к нему.

5.3. Оклады заместителей руководителя Университета – проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада ректора.

5.4. Ректору ИВГПУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

5.7. Ректору ИВГПУ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 3 Положения в зависимости от условий труда.

5.8. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV



Положения в зависимости от условий труда.

5.9. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера 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 ректора, проректоров, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

## **6. Другие вопросы**

6.1. Выплата материальной помощи ректору Университета производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак ректора ИВГПУ (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у ректора ИВГПУ (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей ректора ИВГПУ (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества ректора ИВГПУ в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие ректора ИВГПУ и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь ректора ИВГПУ свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

6.2. В случае смерти ректора материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

6.3. Решение о выплате материальной помощи ректора ИВГПУ оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

6.4. Условия выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам Университета, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Университета с учетом мнения Профсоюза работников ИВГПУ.

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

6.6. Работникам Университета могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным

датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в соответствии с коллективным договором и Планом финансово-хозяйственной деятельности.

6.7. Часть денежных средств, поступающих от приносящей доход деятельности Университета, в соответствии с приказом ректора может направляться и расходоваться на дополнительное стимулирование всех категорий работников, занятых и (или) привлекаемых к осуществлению указанной деятельности.

6.8. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в вопросах оплаты труда ректор Университета несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.9. Оклады медицинских работников Университета устанавливаются в соответствии с приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 70 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности "Деятельность в области здравоохранения" и "Деятельность по уходу с обеспечением проживания".

6.10. Оклады работников культуры Университета устанавливаются в соответствии с приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 № 73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности "Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры».

6.11. Вопросы оплаты труда, не нашедшие отражения в настоящем Положении, могут регулироваться иными локальными нормативными актами ФГБОУ ВО «ИВГПУ» по согласованию с Профсоюзом работников ИВГПУ.

Начальник ОПиФМ УБУ

О.Н. Лихачева

Согласовано:

Проректор по АРиЦР

А.Ю. Шарова

Проректор по образовательной деятельности и воспитательной работе

А.Ю. Матрохин

Начальник УДК

Д.А. Онипченко

Зам. главного бухгалтера

Ю.Е. Дудина

**Государственные награды и почетные звания, учитываемые штатным  
работникам при назначении выплат  
из обязательной части фонда оплаты труда**

1. Государственные почетные звания:

«Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»;

«Заслуженный мастер спорта России»;

«Заслуженный тренер России»;

«Заслуженный работник транспорта Российской Федерации»;

«Заслуженный архитектор Российской Федерации»;

«Заслуженный строитель Российской Федерации»;

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;

«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

«Заслуженный художник Российской Федерации»;

«Заслуженный работник текстильной и легкой промышленности Российской Федерации»

«Заслуженный изобретатель Российской Федерации»

- в размере 3000 рублей;

2. Почетные звания, медали, нагрудные знаки, знаки отличия:

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;

«Почетный строитель России»;

«Почетный наставник»,

- в размере 2400 рублей;

медаль «За безупречный труд и отличие»;

медаль «За безупречный труд и отличие» (III, II, I степеней);

медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования»;

медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области

образования и научно-технологического развития»,  
- в размере 2000 рублей;

«Знак отличия ИГАСУ» - в размере 1200 рублей;

«За развитие научно-исследовательской работы студентов» - в размере 1200 рублей.».

3. Государственное спортивное звание мастера спорта России международного класса» - в размере 1200 рублей.

*При наличии двух и более наград выплата устанавливается по одному из оснований.*

**Перечень дополнительных видов работ  
педагогическим работникам, реализующим  
программы среднего профессионального образования  
(к разделу 3, п.3.5)**

<b>Компенсационная выплата в процентах к окладу (ставке заработной платы) *</b>				
Классное руководство	Заведова- ние кабинетами	Проверка письменных работ	Заведование методическими комиссиями	Заведование учебно- производ- ственными мастерскими
полная группа (25 чел. и более) – 15% неполная группа (от 15 до 24 чел) – 10% малая группа (до 14 чел.) – 5%	5%	Русский язык, литература - 15%, математика, иностраный язык - 10%	8%	10%

\*Компенсационная выплата устанавливается на учебный год приказом ректора ИВГПУ.

**Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы,  
наличие квалификационной категории педагогическим работникам,  
осуществляющим подготовку специалистов по программам среднего  
профессионального образования**  
(к разделу 4, пп.4.17 – 4.18)

Стимулирующая надбавка в процентах к окладу (ставке заработной платы) за:*				
стаж непрерывной педагогической работы от 2 до 5 лет	стаж непрерывной педагогической работы от 5 до 10 лет	стаж непрерывной педагогической работы свыше 10 лет	наличие первой квалифика- ционной категории	наличие высшей квалифика- ционной категории
1%	2%	3%	4%	5%

\* Стимулирующая надбавка устанавливается на учебный год приказом ректора ИВГПУ в размере, указанном в тарификации.

Размер надбавки за стаж педагогической работы устанавливается с начала учебного года и в течение учебного года не пересматривается.

Основанием установления надбавки за квалификационную категорию (первую, высшую) является приказ Минобрнауки России о решении аттестационной комиссии. Надбавка за наличие квалификационной категории назначается сроком на 5 лет с даты издания приказа об её установлении.

Источник финансового обеспечения стимулирующей надбавки (субсидия на выполнение госзадания, средства гранта областного бюджета, приносящая доход деятельность) у каждого педагогического работника определяется персонально, исходя из источника финансирования наибольшей по объёму учебной (преподавательской) нагрузки.

При наличии у педагогического работника права на установление стимулирующей надбавки за стаж педагогической работы и за наличие квалификационной категории, величина надбавки по каждому основанию определяются отдельно.

Размеры, периоды, на которые назначается надбавка и источники финансового обеспечения стимулирующих надбавок обязательны для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником.