

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет
(СибАДИ)»




СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников ФГБОУ ВО «СибАДИ»

СМК П-ПЭО – 2023

с изменениями от 5 июля 2024 года

	<p style="text-align: center;">ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»</p>	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 2 из 41


Положение рассмотрено и принято ученым советом ФГБОУ ВО «СибАДИ» « 19 » 09 2023 г. протокол № 13.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет «СибАДИ» (далее – ФГБОУ ВО «СибАДИ», Университет) регламентирует условия оплаты всех работников Университета.

1.2. Положение разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 71 «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»;
- приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 72 «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»;
- приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 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»

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 3 из 41

развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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»;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол № 11;

- Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы, утвержденного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021;


- иных нормативных правовых актов Российской Федерации по урегулированию социально-трудовых отношений;

- Устава Университета и иных локальных нормативных актов Университета в сфере регулирования вопросов об оплате труда работников.

1.3. Цели Положения – организовать систему оплаты труда работников Университета, мотивировать к труду, способствовать повышению материальной заинтересованности персонала в достижении наилучших трудовых показателей и обеспечения качественных результатов труда.

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников по основному месту работы, по совместительству, при совмещении профессий (должностей), а также определяет структуру заработной платы работников Университета.

1.5. Формирование фонда оплаты труда и выплата заработной платы производится за счет средств субсидий, поступающих из федерального

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 4 из 41

бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством РФ источников финансирования.


1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, в том числе замещающих должности в порядке совместительства. Оплата труда работников Университета, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному работником времени или объему выполненных работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.8. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (тарифных ставок), а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера без ограничения их максимального размера. Источник финансирования должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется приказом ректора об установлении выплаты с учетом целевого характера выплаты, финансовых возможностей Университета.

1.9. В целях совершенствования оплаты труда работников Университета ректор при необходимости организует: специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, работу по пересмотру и уточнению штатного расписания, должностных инструкций работников, иные мероприятия, направленные на повышение эффективности оплаты труда работников.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 5 из 41

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации (МРОТ).

1.11. Выплата заработной платы работникам Университета осуществляется не реже чем 2 раза в месяц в дни, установленные коллективным договором ФГБОУ ВО «СибАДИ». При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Основные понятия и термины


В настоящем Положении используются следующие термины и понятия:

Базовый оклад по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника по определенной профессиональной квалификационной группе за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по занимаемой должности, профессии, соответствующий квалификационному уровню, входящему в ПКГ (далее – $K_{\text{кв}}$).

Компенсационные выплаты – выплаты (доплаты, надбавки компенсационного характера в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), установленные в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права.

Стимулирующие выплаты – негарантированные выплаты (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), устанавливаемые работнику с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства, позволяющие стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие показатели в труде. Работнику может быть назначена одна или несколько стимулирующих выплат по основаниям, установленным в настоящем Положении.

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 6 из 41

Премии - разновидность стимулирующих выплат, которые устанавливаются и выплачиваются работникам по итогам работы за определенный период или по достижению определенного результата и выплачиваются одновременно при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, в том числе при наличии экономии фонда оплаты труда.

Категории работников Университета:

- научно-педагогические работники (далее – НПР): профессорско-преподавательский состав (далее – ППС) и научные сотрудники (далее – НС);
- иные педагогические работники (далее – ИПР)
- административно-управленческий персонал (далее – АУП);
- учебно-вспомогательный персонал (далее – УВП);
- прочий обслуживающий персонал (далее - ПОП).

Профессионально-квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированных с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.


Квалификационный уровень (КУ) - выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

Материальная помощь – помощь в денежной форме, оказываемая работникам Университета в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств в соответствии с настоящим Положением.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности и иных целей обязательного социального страхования.

Почасовая оплата труда – оплата труда работникам из числа ППС за часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

Совместительство – выполнение работником другой (не связанной с исполнением должностных обязанностей по основному месту работы) регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 7 из 41

Совмещение - выполнение работником с его письменного согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Деятельность по управлению проектами (проектная деятельность) – деятельность, проводимая на уровне Университета или отдельного структурного подразделения (нескольких подразделений), направленная на достижение установленных целей и желаемых результатов в сфере повышения качества оказания образовательных услуг и научной деятельности, оптимизацию затрачиваемых ресурсов Университета, коммерциализации наиболее перспективных идей.


Проект - это инновационная деятельность (совокупность мероприятий), проводимая на уровне Университета или отдельного структурного подразделения (нескольких подразделений), направленная на создание новой или развитие оказываемой услуги (производимой продукции), улучшение отдельных процессов или деятельности Университета в целом, увеличение прибыли или оптимизацию затрат, характеризующаяся набором универсальных признаков: наличие четко поставленной цели, определение временных рамок (продолжительности проекта), планируемых ресурсов, ожидаемого результата и требований к нему.

Система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений в зависимости от произведенных работниками затрат труда или по результатам труда.

Штатное расписание - организационно-распорядительный документ (локальный нормативный акт), который отражает структуру Университета, наименования структурных подразделений, должности, специальности, профессии с указанием квалификации в разрезе ПКГ, сведения о количестве штатных единиц, размеры должностных окладов.

Фонд оплаты труда - объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам Университета.

Уставная деятельность – это деятельность Университета, в том числе и коммерческая, в соответствии с видами деятельности, предусмотренными уставом Университета.

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 8 из 41

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт содержит совокупность согласованных сторонами трудовых отношений обязательных и дополнительных для выполнения работником показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, достижение которых или их перевыполнение напрямую влияет на назначение стимулирующих выплат.

3. Порядок установления должностных окладов

3.1. Размер должностного оклада каждого работника Университета, с которым заключается трудовой договор, определяется на основании:

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- оценки сложности и объема выполняемой работником работы.

3.2. Размеры должностных окладов работникам Университета устанавливаются путем умножения размера базового оклада по соответствующей ПКГ (далее – базовый оклад) на повышающий коэффициент, установленный для профессий рабочих и (или) должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ (далее – повышающий коэффициент).

Размер повышающего коэффициента устанавливается единым для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Университета (Приложение 2).

Должностной оклад учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

3.4. Размер часовой тарифной ставки устанавливается ежегодно приказом по университету и определяется путем деления должностного



оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов (годовая норма рабочего времени, установленная производственным календарем на соответствующий календарный год, деленная на 12 месяцев).

3.5. Работники, заключившие с Университетом трудовой договор, дополнительно могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда. Данная работа не является совместительством.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным приказом ректора, в зависимости от реализуемых образовательных программ, выполняемых работ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.


4.2. В Университете устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.2.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

Оплата труда за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьями 148, 315, 316 ТК РФ производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ). Размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 10 из 41

Конкретные размеры доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда приведены в Приложении 3.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда (по результатам СОУТ) данная выплата может быть частично уменьшена или отменена полностью.

4.2.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на период действия допуска к работе со сведениями, составляющими государственную тайну по соответствующей должности устанавливается надбавка к должностному окладу в зависимости от степени секретности и/или стажа работы в указанных структурных подразделениях в размере:


- степень секретности «совершенно секретно» – 30-50%;
- степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10-15%;
- степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10%.

При определении конкретного размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым имеется доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

За стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны сотрудникам указанных подразделений устанавливается процентная надбавка к должностному окладу:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%;
- при стаже работы от 10 лет и выше – 20%.

4.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в ночное время, выходные

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 11 из 41

и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2.4.1. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 ТК РФ оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. При суммированном учете рабочего времени сверхурочной признается работа сверх нормы рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год).

4.2.4.2. При совмещении профессий (должностей) устанавливается доплата за совмещение. Размер доплаты за совмещение устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50% должностного оклада работника, совмещаемой профессии (должности).

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника назначается в случае его болезни и составляет не более 50% должностного оклада отсутствующего работника.

Доплата за исполнение обязанностей ректора, проректора, главного бухгалтера, директора института (декана факультета), руководителя подразделения (в исключительных случаях) назначается на период отпуска или командировки такого работника. Размер доплаты в этом случае устанавливается не более 20% должностного оклада отсутствующего работника.


4.2.4.3. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, связанным с исполнением дополнительных обязанностей, непредусмотренных должностной инструкцией устанавливается в следующих случаях:

- за исполнение обязанностей заместителя директора института (декана факультета) с размером доплаты не более 30 % должностного оклада директора института (декана факультета);

- в иных случаях, доплата за исполнение дополнительных обязанностей устанавливается в абсолютном размере с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

4.2.4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы с 22-00 часов до 6-00 часов в соответствии со статьей 154 ТК РФ в размере 35% часовой тарифной ставки.

4.2.4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ оплачивается работнику в повышенном размере за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день:

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 12 из 41

- если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени – в размере одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день;

- если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени – в размере двойной дневной ставки сверх оклада.

4.2.5. Доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Месячная заработная плата работника, который полностью отработал норму рабочего времени и исполнил свои трудовые обязанности, не может быть ниже МРОТ (статья 133 ТК РФ).

4.2.6. Компенсация работнику, временно переведенному на дистанционную работу.

Работнику, временно переведенному приказом ректора на дистанционную работу, устанавливается компенсация за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. Размер компенсации за использование принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств составляет 200 рублей в месяц.

4.2.7. Иные выплаты компенсационного характера, которые в соответствии с трудовым законодательством РФ являются гарантированными и выплачиваются за счет фонда оплаты труда.


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

4.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются приказом ректора Университета в соответствии с действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Университета, итогами процедуры СОУТ и/или обоснованными представлениями (служебными записками) руководителей структурных подразделений.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 13 из 41

5.1.1. Надбавки за качество выполняемых работ

5.1.1.1. С целью мотивации работников к качественному выполнению обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией устанавливается единовременная надбавка стимулирующего характера за качество выполняемой работы (далее – стимулирующая надбавка за качество).

Оценка качества выполняемой работы каждого работника производится на основании оценки исполнения каждым работником структурного подразделения условий трудового договора, должностной инструкции и производится руководителем структурного подразделения ежемесячно по критериям, определенным в Таблице 1.

Таблица 1


Критерии оценки качества выполняемой работы работника за отчетный период (месяц)

№ п/п	Критерий оценки качества работы	Количество баллов
1.	Своевременность и полнота выполнения должностных обязанностей, непосредственно связанных с трудовой функцией и предусмотренных должностной инструкцией	60
2.	Своевременность и полнота выполнения отдельных поручений руководителя структурного подразделения	20
3.	Соблюдение внутреннего трудового распорядка, правил корпоративной этики и служебного поведения	15
4.	Отсутствие выявленных фактов нарушения правил техники безопасности, пожарной безопасности, требований по ГО и ЧС, соблюдение требований по проведению антитеррористических мероприятий	5
	ИТОГО	100

Оценка качества выполняемой работы каждого работника структурного подразделения оформляется в виде служебной записки, которая является основанием к приказу на установление стимулирующей надбавки за качество.

Руководитель структурного подразделения обязан оценить персональные показатели эффективности работы каждого работника структурного подразделения (качество выполняемой работы) в срок до 23-го числа каждого месяца.

При невыполнении работником какого-либо критерия оценки качества

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 14 из 41

работы руководитель структурного подразделения прикладывает к служебной записке подтверждающие документы: акты неисполнения (ненадлежащего исполнения) должностных обязанностей, отдельных поручений руководителя; объяснительная работника о причинах неисполнения (ненадлежащего исполнения) должностных обязанностей; служебные записки руководителей иных структурных подразделений о неисполнении (ненадлежащем исполнении) работником должностных обязанностей.

Стимулирующая надбавка за качество за соответствующий месяц устанавливается в процентном выражении к должностному окладу пропорционально установленным в Таблице 1 критериям и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Ректор Университета на основании представленных руководителями структурных подразделений документов, обосновывающих факт ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, вправе инициировать вопрос о привлечении работника Университета к дисциплинарной ответственности в установленном порядке.

5.1.1.2. С целью мотивации работников к повышению уровня квалификации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: надбавка за ученую степень, надбавка за ученое звание, надбавка за почетное звание, знаки отличия, надбавка за классность.

Надбавка за ученую степень устанавливается ППС, НС и ИПР, которым присуждена ученая степень. Размеры надбавок приведены в Приложении 4.


Право на установление/изменение размера надбавки за ученую степень возникает со дня принятия Минобрнауки России или иными научными и (или) образовательными организациями, которым предоставлены права присуждать ученые степени, решения о выдаче диплома.

Надбавка за ученое звание устанавливается ППС, НС, ИПР, которым присвоено ученое звание. Размеры надбавок приведены в Приложении 5.

Право на установление/изменение размера надбавки за ученое звание возникает со дня присвоения Минобрнауки России ученого звания (на основании предоставленных работником Университета документов, подтверждающих наличие ученого звания).

Надбавка за почетное звание, знак отличия устанавливается за наличие определенного звания, знака отличия по одному из оснований согласно Приложению 6 и выплачивается за фактически отработанное время.

При присвоении почетного звания, награждении знаком отличия право на установление надбавки возникает со дня присвоения/награждения (на

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 15 из 41

При присвоении почетного звания, награждении знаком отличия право на установление надбавки возникает со дня присвоения/награждения (на основании предоставленных работником Университета документов, подтверждающих присвоение почетного звания, награждение знаком отличия).

Водителям транспортных средств устанавливается надбавка за классность при наличии у них 1 класса квалификации. Размер надбавки составляет 25% должностного оклада работника.

Присвоение водителю соответствующего класса квалификации производится аттестационной комиссией исходя из следующих положений:

- 3 класс – при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В» или «С» или только «Д»;

- 2 класс – при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»);

- 1 класс – при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е».

При этом квалификация 2 класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в Университете, а квалификация 1 класса – при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в Университете.

5.1.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работнику Университета на период (выплачиваются с учетом отработанного времени), одновременно (выплачиваются без учета отработанного времени), в абсолютном размере или в процентном отношении.

Перечень оснований для назначения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы установлен в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Наименование оснований для назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы
1.	Выполнение показателей эффективности деятельности научно-педагогических работников (СМК П-2024)
2.	Получение особо значимых результатов деятельности научно-педагогических работников (СМК П-2024)
3.	Участие в работе приемной комиссии, работа в подготовке и реализации мероприятий на период проведения приемной кампании
4.	Участие в работах по проведению лицензирования, аккредитации образовательных программ



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФГБОУ ВО «СИБАДИ»

СМК П-ПЭО-2023

Страница 16 из 41


5.	Выполнение особо важных, срочных, незапланированных работ (с указанием в служебной записке видов выполняемых работником важных, срочных, незапланированных работ)
6.	Руководство основной профессиональной образовательной программой, если данный функционал не входит в круг должностных обязанностей работника
7.	Подготовка новых учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов
8.	Выполнение либо содействие выполнению научно-исследовательских работ в целом или по конкретной теме по представлению научного руководителя темы или начальника научно-исследовательского управления
9.	Освоение современных образовательных технологий научно-педагогическими работниками в возрасте до 30 лет (СМК ПР-Р-2023)
10.	Выполнение научно-педагогическими работниками работ по проектной деятельности (СМК ПрОф-П-2022)
11.	Выполнение дополнительной работы по качественной подготовке специалистов в области информационной безопасности
12.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности
13.	Сложность выполняемых функций и интенсивность труда
14.	Оказание всесторонней помощи и поддержки молодым НПР в возрасте до 30 лет (надбавка за наставничество) (СМК ПР-Р-2023)
15.	Выполнение дополнительных обязанностей куратора учебной группы
16.	Выполнение культурно-массовой, физкультурной и спортивной, оздоровительной работы с обучающимися

Руководители структурных подразделений/курирующие проректоры обязаны в срок до 23-го числа текущего месяца, направить в ПЭО служебные записки о назначении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, которые, в свою очередь, должны содержать перечень выполняемых работ или иные основания для их установления.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение показателей эффективности деятельности НПР (далее - надбавка по рейтингу) предназначена для стимулирования НПР за выполнение рейтинговых показателей эффективности, определяемых отдельным локальным нормативным правовым актом Университета. (СМК ООПиСТВ-П-1-2022)

Надбавка по рейтингу может дифференцироваться по категориям работников, носить периодический или единовременный характер.

Установление надбавки по рейтингу, носящей периодический характер, осуществляется приказом ректора Университета на основании решения специальной комиссии по оценке эффективности деятельности НПР, которая проводит оценку эффективности деятельности НПР в баллах. Расчет надбавки конкретному работнику производится посредством умножения общего количества полученных им баллов на стоимость одного балла. Стоимость

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 17 из 41

зависимости от изменений в законодательстве, финансовых возможностей Университета и по иным причинам.

Для целей установления надбавки по рейтингу оценка выполнения показателей эффективности деятельности НПП может производиться не чаще 2-х раз в год.

В периоды отсутствия работника на работе, в том числе по уважительным причинам (отпуск, временная нетрудоспособность, командировка и другое) периодические надбавки по рейтингу рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Надбавка за учет материальных ценностей устанавливается работникам Университета, за исключением работников, которые замещают должности или выполняют работы, перечисленные в Постановлении Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

Размер процентной надбавки к должностному окладу зависит от стоимости имущества, за сохранность которого работник несет материальную ответственность и имеет периодический характер (Приложение 7).

В случае применения к работнику меры дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора, увольнения в месяце, за который назначаются (назначены) выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, данные выплаты в отчетном месяце работнику не назначаются либо подлежат отмене приказом ректора на основании служебной записки непосредственного руководителя работника, подвергнутого дисциплинарному взысканию.

5.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы

С целью поощрения работников за вклад в эффективное и качественное функционирование и развитие Университета устанавливаются премии по итогам работы за месяц, квартал, год в соответствии с условиями заключаемых трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам.

Премии по итогам работы за месяц, квартал, год выплачиваются с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. (Приложение 7).

Премии по итогам работы за месяц, квартал выплачиваются работникам



Университета одновременно с заработной платой за отчетный период, в котором она установлена. Премия по итогам работы за год может быть назначена и выплачена работникам Университета в срок до 30 апреля года, следующего за отчетным при условии достижения Университетом поставленных учредителем целей и наличия финансовых ресурсов.

Решение о премировании работников за определенный период работы принимается ректором Университета на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, согласованных с ПЭО.

Премии по итогам работы за месяц, квартал текущего года при наличии у работника Университета дисциплинарного взыскания в соответствующем отчетном периоде не назначаются и не выплачиваются. Премия за год при наличии дисциплинарного взыскания в отчетном году подлежит уменьшению на 50%.

5.2. Все выплаты стимулирующего характера производятся при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели и/или при наличии экономии фонда оплаты труда в части средств, предназначенных для выплаты работникам гарантированной части заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:


- проректорам, директорам институтов (деканам факультетов), главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным непосредственно ректору – по решению ректора;

- руководителям структурных подразделений Университета и иным работникам, подчиненным проректорам – по представлению (служебной записке) проректоров с обоснованием необходимости назначения выплаты работнику или группе работников Университета;

- остальным работникам, занятым в подразделениях Университета – по представлению (служебной записке) руководителей структурных подразделений (руководителей грантов, рабочих групп) с обоснованием необходимости назначения выплаты работнику или группе работников Университета.

5.3. Порядок назначения стимулирующих выплат по программе поддержки молодых НПР, и проектной деятельности определяются соответствующими локальными нормативными актами Университета (СМК ПрОф-П-2022, СМК ПР-Р-2023).

5.4. Ответственность за достоверность обоснования установления выплаты стимулирующего характера, предоставленного в служебной записке

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 19 из 41

на имя ректора, несет работник Университета, инициирующий представление (направляющий служебную записку).

5.5. На начало каждого календарного года по представлению начальника ПЭО (после согласования с курирующими проректорами) каждому структурному подразделению Университета приказом ректора утверждается фонд стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

В срок до 15 января приказ ректора Университета о размере фонда стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и фонда стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы доводится до сведения соответствующих руководителей структурных подразделений. В течение календарного года, исходя из финансового положения Университета, в приказ могут вноситься изменения.

5.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера


6.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер оклада ректора определяется Министерством науки и высшего образования РФ в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре.

6.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора, определенного учредителем, и утверждаются приказом ректора.

6.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального государственного бюджетного образовательного учреждения утверждается уполномоченными органами исполнительной власти Российской Федерации.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору, проректорам и главному бухгалтеру в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 20 из 41

6.6. Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы ректору Университета осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования РФ за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.


Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору Университета по решению Министерства науки и высшего образования РФ с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг, а также иных показателей эффективности деятельности Университета и ректора.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и/или учредителем Университета.

7. Прочие выплаты из фонда оплаты труда

7.1. Работникам Университета, а также иным лицам в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами могут устанавливаться выплаты социального характера. К выплатам социального характера относится единовременная материальная помощь, выделяемая по решению ректора из средств и в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

7.2. Единовременная материальная помощь в размере не менее одного среднего месячного заработка оказывается работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим с 21 сентября 2022 года контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, при награждении следующими государственными

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 21 из 41

наградами: «Орден мужества», «Георгиевский крест», «Медаль «За отвагу», «Медаль «За заслуги перед отечеством», «Орден «За военные заслуги», «Медаль Суворова» (далее – материальная помощь мобилизованным).

Материальная помощь может быть оказана в других случаях:

- тяжелое материальное положение работника;
- смерть работника или членов семьи работника (супруга(-ги), детей, родителей);
- необходимость оплаты лечения (операций);
- несчастный случай;
- рождения ребенка (выплачивается родителю, непрерывно проработавшему в Университете не менее 3-х лет);
- юбилейная дата (50-летие, 60-летие и далее каждые пять лет при условии, что работник проработал непрерывно в Университете не менее 5-ти лет).

Максимальный размер материальной помощи, за исключением материальной помощи мобилизованным, – 10 000 рублей.


Основанием для принятия решения о выделении работнику материальной помощи является его заявление, поданное на имя ректора, с приложением подтверждающих документов и ходатайство руководителя соответствующего структурного подразделения.

В случае смерти работника Университета материальная помощь может быть оказана члену семьи умершего работника на основании заявления на оказание материальной помощи.

Материальная помощь может быть выплачена ректору Университета на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

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

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 22 из 41

Решение о выплате материальной помощи ректору Университета оформляется приказом Министерства науки и высшего образования РФ.

В оказании материальной помощи может быть отказано при отсутствии в Университете средств на выплаты социального характера.

8. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава, инженерно-технического и учебно-вспомогательного персонала военного учебного центра

8.1. В военном учебном центре предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, а так же должности инженерно-технического, учебно-вспомогательного и иного персонала.


Перечень должностей работников военного учебного центра, на которые военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, могут направляться без приостановления ими военной службы и которые могут замещаться военнослужащими в воинском звании до полковника (капитана 1 ранга) включительно.

8.2. В военном учебном центре предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава из числа военнослужащих, направленных не на воинские должности, без приостановления военной службы:

- начальник военного учебного центра;
- заместитель начальника учебной части – заместитель начальника военного учебного центра,
- должности профессорско-преподавательского состава из числа офицеров запаса;
- должности инженерно-технического и учебно-вспомогательного персонала, занятые гражданскими лицами.

8.3. Штатное расписание военного учебного центра утверждается ректором Университета на учебный год в соответствии с утвержденной в установленном порядке номенклатурой должностей и количеством персонала по каждой должности, замещаемой военнослужащими, проходящими военную службу по контракту и иными лицами.

8.4. Оплата труда профессорско-преподавательского состава военного учебного центра из числа военнослужащих, направленных не на воинские должности, без приостановления военной службы производится на основании соответствующего приказа Минобороны РФ и включает в себя:

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 23 из 41

- оклад по должности;
- оклад по воинскому званию;
- надбавку за выслугу лет;
- надбавку за особые условия воинской службы;
- надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- премию за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей;
- районный коэффициент;
- ежегодную материальную помощь.

8.5. Расчет денежного довольствия лиц, из числа военнослужащих, направленных не на воинские должности, без приостановления военной службы, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке установленных Законодательством Российской Федерации, приказами Министерства обороны Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.


8.6. Оплата труда профессорско-преподавательского состава военного учебного центра из числа офицеров запаса включает в себя:

- должностной оклад;
- надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- стимулирующие выплаты (стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премии по заключенному эффективному контракту по итогам работы за месяц, квартал, год);
- районный коэффициент.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание Университета формируется в соответствии с утвержденной ректором структурой Университета, с дифференциацией по видам персонала и структурным подразделениям.

9.2. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 24 из 41

9.3. Штатное расписание административно-управленческого (АУП), учебно-вспомогательного (УВП) и прочего обслуживающего персонала (ПОП) утверждается ректором Университета на календарный год.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава (ППС) формируется в соответствии с объемом годовой учебной нагрузки и утверждается ректором на предстоящий учебный год.

9.4. К должностям профессорско-преподавательского состава относятся должности: директор института (декан факультета), заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель.

9.5. Штатное расписание научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала утверждается ректором Университета на календарный год в зависимости от потребности персонала в выполнении научных проектов и других видов работ, а также наличия финансирования, в пределах утвержденных смет за счет средств субсидий и/или средств от приносящей доход деятельности.


9.6. Изменения штатного расписания производятся на основании приказов ректора.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. При расторжении трудового договора по соглашению сторон работнику может быть выплачено выходное пособие, размер которого определяется в соглашении о расторжении трудового договора.

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

10.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу, жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 25 из 41

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

10.4. Оплата труда библиотечных и других работников Университета, не относящихся непосредственно к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

11. Заключительные положения

11.1. При отсутствии поступления соответствующих средств для оплаты труда из федерального бюджета, иных источников финансирования все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или отменены ректором на основании решения Ученого совета Университета.

11.2. Положение распространяется на все структурные подразделения Университета.

11.3. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «СибАДИ» от 29 октября 2021 г. утрачивает силу с «01» октября 2023 г.

11.4. Раздел 2.5., Приложение № 1 Положения о формировании показателей эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «СибАДИ» от 25 ноября 2022г., утрачивают силу с «1» октября 2023 г.



Приложение 1

Правила (принципы) отнесения профессий рабочих, должностей служащих к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

1-я профессиональная квалификационная группа включает в себя профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования


КУ	Принципы отнесения должностей (группы должностей) к КУ в разрезе ПКГ
1	Профессии рабочих и служащих, которые не требуют наличия профессионального образования
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается должностное наименование «старший»

2-я профессиональная квалификационная группа включает в себя профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования

КУ	Принципы отнесения должностей (группы должностей) к КУ в разрезе ПКГ
1	Профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2-я внутридолжностная категория
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-я внутридолжностная категория
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5	Отдельные должности руководителей участков, мастерских, секторов, других подразделений

3-я профессиональная квалификационная группа включает в себя должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования, должности работников из числа профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и должности иных педагогических работников

КУ	Принципы отнесения должностей (группы должностей) к КУ в разрезе ПКГ	Должности работников из числа профессорско-преподавательского
----	--	---

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 27 из 41

		состава, научных сотрудников, иных педагогических работников
1	Должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования	Преподаватель, младший научный сотрудник, научный сотрудник
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2-я внутридолжностная категория	Старший преподаватель, старший научный сотрудник, педагог-организатор
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-я внутридолжностная категория	Доцент, ведущий научный сотрудник, методист, педагог-психолог
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	Профессор, главный научный сотрудник, старший методист
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	Заведующий кафедрой
6		Декан факультета (директор института)

4-я профессиональная квалификационная группа включает в себя должности руководителей структурных подразделений, должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования

КУ	Принципы отнесения должностей (группы должностей) к КУ в разрезе ПКГ	Должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования – руководители структурных подразделений
1	Руководитель (директор, заведующий, начальник) отдела, службы, центра (за исключением научно-исследовательского отдела, отдела аспирантуры, учебного отдела, методического отдела, международного отдела, отдела по связям с общественностью, отдела кадров, отдела материально-технического снабжения, планово-экономического отдела, правового отдела), службы (за исключением контрактной службы, службы	Начальник отдела по связям с общественностью, отдела кадров, отдела материально-технического снабжения, планово-экономического отдела, правового отдела),



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФГБОУ ВО «СибАДИ»

СМК П-ПЭО-2023

Страница 28 из 41

	технической защиты информации)	контрактной службы, службы главного инженера, службы технической защиты информации
2	Начальник отдела аспирантуры, начальник учебного отдела, начальник методического отдела, начальник международного отдела Руководитель (начальник) управления (за исключением научно-исследовательского управления, учебно-методического управления, управления цифрового развития и информационных технологий)	Главный (механик, специалист по защите информации, энергетик);
3	Директор издательско-полиграфического комплекса Начальник учебно-методического управления Начальник управления цифрового развития и информационных технологий	Главный инженер
4	Начальник научно-исследовательского отдела	
5	Начальник научно-исследовательского управления	



Приложение 2

**Базовые оклады, повышающие коэффициенты и должностные оклады
по профессиональным квалификационным группам
и квалификационным уровням**

ПКГ	КУ	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
1	1-ОПР	13 520	1,00000	13 520
	2-ОПР	13 520	1,03846	14 040
	1-ОДС	13 520	1,00000	13 520
	2-ОДС	13 520	1,03106	13 940
	1-РПСМИ	13 840	1,00000	13 840
2	1-НТР	13 520	1,00000	13 520
	2-НТР	13 520	1,03846	14 040
	3-НТР	13 520	1,07692	14 560
	4-НТР	13 520	1,14644	15 500
	1-РПСМИ	14 040	1,00000	14 040
	2-РПСМИ	14 040	1,03703	14 560
	3-РПСМИ	14 040	1,11111	15 600
	1-ОПР	14 560	1,00000	14 560
	2-ОПР	14 560	1,07142	15 600
	3-ОПР	14 560	1,17857	17 160
	4-ОПР	14 560	1,28571	18 720
	1-ОДС	14 360	1,00000	14 360
	2-ОДС	14 360	1,09401	15 710
	3-ОДС	14 360	1,18113	16 960
	4-ОДС	14 360	1,23885	17 790
	5-ОДС	14 360	1,31824	18 930



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФГБОУ ВО «СибАДИ»

СМК П-ПЭО-2023

Страница 30 из 41

ПКГ	КУ	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
3	1-УВП	15 190	1,00000	15 190
	2-УВП	15 190	1,07504	16 330
	3-УВП	15 190	1,17774	17 890
	1-НТР	16 330	1,00000	16 330
	2-НТР	16 330	1,08266	17 680
	3-НТР	16 330	1,17207	19 140
	4-НТР	16 330	1,26148	20 600
	1-ПСМИ	16 640	1,00000	16 640
	2-ПСМИ	16 640	1,05649	17 580
	3-ПСМИ	16 640	1,11899	18 620
	4-ПСМИ	16 640	1,18750	19 760
	3-РК	17 060	1,00000	17 060
	1-ПЕД	17 370	1,00000	17 370
	2-ПЕД	17 370	1,02417	17 790
	3-ПЕД	17 370	1,07196	18 620
	4-ПЕД	17 370	1,16753	20 280
	1-ОДС	20 390	1,00000	20 390
	2-ОДС	20 390	1,08141	22 050
	3-ОДС	20 390	1,14271	23 300
	4-ОДС	20 390	1,21922	24 860
5-ОДС	20 390	1,31633	26 840	



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФГБОУ ВО «СибАДИ»

СМК П-ПЭО-2023

Страница 31 из 41

ПКГ	КУ	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
4	1-РК	19 350	1,00000	19 350
	1-РПСМИ	20 600	1,00000	20 600
	2-РПСМИ	20 600	1,05533	21 740
	3-РПСМИ	20 600	1,08543	22 360
	1-ППС	26 130	1,00000	26 130
	2-ППС	26 130	1,10256	28 810
	3-ППС	26 130	1,23459	32 260
	4-ППС	26 130	1,40260	36 650
	5-ППС	26 130	1,46995	38 410
	6-ППС	26 130	1,58744	41 480
	1-РСП	24 760	1,00000	24 760
	2-РСП	24 760	1,10258	27 300
	3-РСП	24 760	1,23505	30 580
	4-РСП	24 760	1,40306	34 740
	5-РСП	24 760	1,47011	36 400
	6-РСП	24 760	1,58804	39 320
	1-НР	24 760	1,00000	26 130
	2-НР	24 760	1,16357	28 810
	3-НР	24 760	1,21001	29 960
	4-НР	24 760	1,36510	33 800
	5-НР	24 760	1,52019	37 640
	1-ОДС	28 920	1,00000	28 920
	2-ОДС	28 920	1,04668	30 270
	3-ОДС	28 920	1,10788	32 040

ОПР – общеотраслевые профессии рабочих

ОДС – общеотраслевые должности служащих

УВП – учебно-вспомогательный персонал

ППС – профессорско-преподавательский состав


НР – научные работники

НТР – научно-технические работники

РСП – руководители структурных подразделений

РПСМИ – работники печатных средств массовой информации


ДРК – должности работников культуры

	<p style="text-align: center;">ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»</p>	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 32 из 41

Приложение 3

**Размеры доплат работникам, занятым на работах
с вредными и (или) опасными условиями труда**


Класс/подкласс	Размер доплаты, %
Подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	6
Подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	12
Подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	18
Подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	24
Класс 4 (опасные условия труда)	30

	<p align="center">ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»</p>	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 33 из 41

Приложение 4

Размеры надбавок к должностным окладам работников из числа профессорско-преподавательского состава, иным педагогическим работникам, научным сотрудникам при наличии ученой степени


Ученая степень	Размер надбавки, %
Кандидат наук	15
Доктор наук	25

	<p align="center">ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»</p>	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 34 из 41

Приложение 5

Размеры надбавок к должностным окладам работников из числа профессорско-преподавательского состава, иным педагогическим работникам, научным сотрудникам при наличии ученого звания


Ученое звание	Размер надбавки, %
Доцент	10
Профессор	15

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 35 из 41

Приложение 6

Размеры надбавок за почетное звание, знаки отличия


Почетное звание, знак отличия	Размер надбавки руб.
Почетное звание «Заслуженный деятель науки»	1200,00
Почетное звание «Заслуженный работник культуры»	1200,00
Почетное звание «Заслуженный деятель высшей школы»	1200,00
Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	1200,00
Почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»	1200,00
Нагрудный знак «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»	1200,00
Нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»	1200,00
Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	1200,00
Нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»	1200,00

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 36 из 41

Приложение 7

**Размеры надбавки за учет материальных ценностей работникам
 Университета, за исключением работников, которые замещают
 должности или выполняют работы, перечисленные в Постановлении
 Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и
 работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми
 работодатель может заключать письменные договоры о полной
 индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной
 ответственности, а также типовых форм договоров о полной
 материальной ответственности»**

Стоимость имущества, рублей	Размер доплаты, %
До 999 999,99 рублей	3
От 1 000 000,00 рублей до 4 999 999,99 рублей	5
От 5 000 000,00 рублей до 9 999 999,99 рублей	10
Свыше 10 000 000,00 рублей	15
За работу с наличными денежными средствами и эквайринговыми операциями	15

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 37 из 41

Приложение 8

**Показатели эффективности
структурных подразделений, по результатам которых устанавливаются
премии по итогам работы**

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Количество баллов	Критерии выполнения показателя
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником Университета своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений ректора Университета	10	Нет никаких нарушений – коэффициент 1; Имеются однократные незначительные нарушения – коэффициент 0,8; Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – коэффициент 0,5; Имеются существенные нарушения – коэффициент 0.
2.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета	Доля реализованных мероприятий	10	Выполнение плана на 100% - коэффициент 1; Менее 100% - коэффициент 0.
3.	Проявление инициативы, творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда	Результат применения в работе современных форм и методов, проявления инициативы, творчества, подтвержденный документально	10	Положительный результат применения в работе современных форм и методов, проявления инициативы, творчества – коэффициент 1; Отрицательный результат применения в работе современных форм и методов, проявления инициативы, творчества – коэффициент 0.




ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФГБОУ ВО «СибАДИ»

СМК П-ПЭО-2023

Страница 38 из 41

4.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников университета, обучающихся, родителей и представителей других учреждений	10	Жалоб (замечаний) нет – коэффициент 1; Имеются однократная зарегистрированная жалоба (замечание) – коэффициент 0,5; Имеются неоднократные зарегистрированные жалобы (замечания) – коэффициент 0.
5.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетов, отчетности	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации	10	Нет никаких нарушений – коэффициент 1; Имеются однократные незначительные нарушения – коэффициент 0,8; Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – коэффициент 0,5; Имеются существенные нарушения – коэффициент 0.
6.	Участие работника в выполнении особо важных работ, мероприятиях	Приказ, распоряжение о направлении работника университета на мероприятие, на выполнение особо важной для университета работы	10	Наличие оснований (приказ, распоряжение) по университету о направлении работника на мероприятие, (выполнении работником особо важной работы) – коэффициент 1.
7.	Разработка и внедрение рационализаторских предложений	Результат от разработки и внедрения рационализаторских предложений, подтвержденный документально	10	Положительный результат от разработки и внедрения рационализаторских предложений – коэффициент 1; Отрицательный результат от разработки и внедрения рационализаторских предложений – коэффициент 0.

	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «СибАДИ»	СМК П-ПЭО-2023
		Страница 39 из 41

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Согласовано:

Главный бухгалтер

«13» сентября 2023 г.



Т.А.Захарова

Начальник ОКР

«13» сентября 2023 г.



М.Н. Бухарова

Начальник ПЭО

«18» сентября 2023 г.



Е.А.Вильгельм

Уполномоченный по

обеспечению СМК,

Председатель ППО работников

«18» сентября 2023 г.



И.А. Стуцаренко

