

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ОмГТУ)**

ПРИКАЗ

29.10.2024

№1480

Об утверждении новой редакции
Положения об оплате труда
работников ОмГТУ

В целях совершенствования оплаты труда, повышения мотивации деятельности работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный технический университет» и руководствуясь приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 г. № 195, №194

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.01.2025 положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный технический университет» (далее – Положение) (приложение 1).

2. Начальнику планово-финансового отдела Кичигиной А.Ю. в срок до 28.12.2024:

- разработать штатное расписание ОмГТУ в соответствии с Положением;
- ввести изменения штатного расписания в учетных регистрах системы 1С ЗКГУ.

3. Начальнику управления персоналом Духовских Ю.А. в срок по 31.10.2024 (включительно) уведомить работников об изменении должностных окладов.

4. Руководителям структурных подразделений:

- ознакомить работников с Положением под подпись, листы ознакомления (приложение 2) передать в отдел кадрового делопроизводства в срок по 31.10.2024 (включительно).

5. Бухгалтерии (Шкобаро О.А.) с 01.01.2025 оплату труда работников

ОмГТУ осуществлять в соответствии с настоящим Положением.

6. Контроль за исполнением приказа возложить на проректора по экономике и финансам Захарову Т.А.

Исполняющий
обязанности ректора

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: zP7actlILRXTId3QT9qBvTcJ4Mo=

Владелец: Корчагин Павел Александрович

Действителен до: 18.06.2025

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный технический университет»

1. Общие положения об оплате труда

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный технический университет» (далее – Положение) содержит нормы, регулирующие порядок оплаты труда всех категорий работников ОмГТУ, порядок формирования фонда оплаты труда, порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений) (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (вместе с «Положением об установлении системы оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений») (с изменениями и дополнениями);
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;
- Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного

профессионального образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Об утверждении плана мероприятий «дорожной карты» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 г. №394н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений и воинских частей министерства обороны Российской Федерации»;

- Приказом Министра обороны Российской Федерации от 06.12.2019 № 727 «Об определении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и предоставления им и членам их семей отдельных выплат»;

- Федеральным законом Российской Федерации от 07.11.2011 № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат»;

- Уставом ОмГТУ;

- Коллективным договором;

- Иными локальными нормативными актами.

1.2. Цели разработки и принятия настоящего Положения:

- создание эффективной системы оплаты труда в ОмГТУ;

- повышение мотивации работников к труду, обеспечение материальной заинтересованности работников ОмГТУ в достижении стратегических целей развития ОмГТУ;

- поддержка, развитие и стимулирование труда каждого работника для повышения качества реализации основных направлений деятельности и достижения показателей эффективности деятельности ОмГТУ.

1.3. Система оплаты труда работников ОмГТУ формируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями, локальными нормативными актами, в т.ч. коллективным договором, а также настоящим Положением.

1.4. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ОмГТУ за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения гос-

ударственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, целевых и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение). Источник финансирования должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется приказом об установлении выплаты с учетом целевого характера выплаты, финансовых возможностей ОмГТУ.

1.5. Система оплаты труда работников ОмГТУ включает: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам (далее – базовые оклады по ПКГ), повышающие коэффициенты, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты (в том числе выплаты за знаки отличия в сфере образования и науки и иных сферах деятельности), почасовую оплату труда и иные выплаты.

1.6. ОмГТУ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, окладов (должностных окладов), компенсационных доплат и стимулирующих выплат, иных выплат, ставок почасовой оплаты труда (без ограничения их максимальными размерами).

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

1.8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом ОмГТУ в зависимости от реализуемых образовательных программ, выполняемых видов работ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.10. Размер ежемесячной оплаты труда 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).

1.11. Заработная плата работников, 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.

1.12. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются условиями трудового договора с работником.

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

2. Основные понятия, обозначения и сокращения

2.1. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

базовый оклад по профессиональной квалификационной группе – 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;

заработная плата (оплата труда работника) (2) – 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). Заработная плата (оплата труда работника) рассчитывается по формуле:

$$З/пл = БО_{(пкт)} * K_{(кв)} + KB + CB + PB, (2)$$

где БО (пкг) – базовый оклад по профессиональной квалификационной группе;

К(ку) – повышающий коэффициент;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты;

ПВ – премиальные выплаты. СВ, КВ и ПВ составляют переменную часть оплаты труда.

квалификационный уровень – выделенная в пределах одной профессиональной квалификационной группы группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы;

компенсационные выплаты (выплаты компенсационного характера) – денежные выплаты установленные в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера);

механизмы эффективного контракта – совокупность действующих в ОмГТУ механизмов оплаты труда, обеспечивающих конкурентный уровень заработной платы работников ОмГТУ, формируемый с учетом результативности, интенсивности, качества и эффективности выполнения работником ОмГТУ своих трудовых (должностных) обязанностей, направленных на реализацию ОмГТУ основных и иных видов деятельности, установленных локальными нормативными документами для отдельных категорий работников;

оклад (должностной оклад) работников (1) – фиксированный размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Должностной оклад по должности рассчитывается по формуле:

$$ДО_p = БО_{(пкг)} * K_{(ку)}, (1)$$

где БО(пкг) – базовый - оклад по профессиональной квалификационной группе;

К(ку) – повышающий коэффициент.

повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по занимаемой должности, профессии, соответствующий квалификационному уровню, входящему в ПКГ;

почасовая оплата труда – вид оплаты педагогической работы, не считающейся совместительством и не требующей заключения (оформления) трудового договора, в объёме не более 300 часов в год;

профессиональная квалификационная группа – это группа профессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом сферы их деятельности на основе требований

к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления;

работники – физические лица, работающие в ОмГТУ на основании заключенного трудового договора;

совместительство – это выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

совмещение профессий (должностей) – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную плату;

стимулирующие выплаты (выплаты стимулирующего характера) – денежные выплаты, устанавливаемые с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность, результативность и качество труда, квалификацию и профессиональное мастерство работника, направленные на повышение заинтересованности работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, а также инициативы и повышение своей квалификации, результативность которых отразится на эффективности работы всего ОмГТУ;

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

увеличение объема работы (расширение зоны обслуживания) – выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня за дополнительную оплату;

фонд оплаты труда – общая сумма средств ОмГТУ, направляемая для формирования базовой (постоянной) и переменной части оплаты труда работников;

фонд стимулирующих выплат – это общая сумма средств ОмГТУ (либо его структурного подразделения), направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников из числа преподавательского и профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала, научных работников, а также иных видов персонала;

штатное расписание – утвержденный ректором организационно - распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав ОмГТУ, а также фонд заработной платы по должностным окладам работников, компенсационные выплаты.

2.2. В настоящем Положении применены следующие сокращения:

БО(пкг) – базовый оклад по профессиональной квалификационной группе.

ВО – высшее образование.

ВУЦ – военный учебный центр.

ДО – дополнительное образование.

ДО_р – оклад (должностной оклад) работников.

ДПО – дополнительное профессиональное образование.

З/пл – заработная плата.

КВ – компенсационные выплаты.

К(ку) – повышающий коэффициент.

КУ – квалификационный уровень.

НИР – научно-исследовательская работа.

НИОКР – научно-исследовательская и опытно-конструкторская работа.

ПВ – премиальные выплаты.

ПКГ – профессиональная квалификационная группа.

ПО – профессиональное обучение.

ППС – профессорско-преподавательский состав.

СВ – стимулирующие выплаты.

СПО – среднее профессиональное образование.

ФОТ – фонд оплаты труда.

ФОТ РНС – фонд оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок.

т.п. – тому подобное.

т.ч. – в том числе.

др. – другое (-ие).

3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Системы оплаты труда работников ОмГТУ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня вида выплат компенсационного характера, применяемых в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера применяемых в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений:
- отраслевого соглашения;
- мнения Независимого профсоюза работников ОмГТУ.

3.2. Фонд оплаты труда работников ОмГТУ формируется на календарный год за счет:

- средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств субсидии на иные цели;
- грантов, представленных на безвозмездной и безвозвратной основах, грантов в форме субсидии;
- средств, безвозмездно полученных на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц, включая средства бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов;
- средств, полученных от приносящей доход деятельности (в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе договоров с хозяйствующими субъектами, оказания платных образовательных и иных услуг);
- иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

3.3. Основными составляющими ФОТ являются:

- базовая (постоянная) часть ФОТ;
- переменная часть ФОТ.

3.4. Ежегодно в пределах объема фонда оплаты труда в ОмГТУ утверждается штатное расписание.

3.5. Штатное расписание формируется по всем структурным подразделениям ОмГТУ в разрезе источников финансирования и категорий персонала. Штатное расписание утверждается приказом ОмГТУ. Изменения в штатное расписание вносятся на основании служебной записки с положительной резолюцией ректора (проректора по направлению) и утверждаются приказом ОмГТУ.

3.6. Размеры окладов, ставок заработной платы работников ОмГТУ устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп.

3.7. Размеры базовых окладов, повышающих коэффициентов и должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, приведены в приложениях № 1-11 к настоящему Положению.

3.8. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ОмГТУ, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений и приведены в приложении № 12.

3.9. При изменении размеров базового оклада по профессионально-квалификационной группе в приложения № 1-11 настоящего Положения, вносятся изменения в установленном порядке.

3.10. Размер часовой тарифной ставки устанавливается приказом ОмГТУ и определяется путем деления должностного оклада по профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню на среднемесячное количество рабочих часов (годовая норма рабочего времени, установленная производственным календарем на соответствующий календарный год, деленная на 12 месяцев).

3.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально фактически отработанному времени за календарный период. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.12. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины нормы рабочего времени по основному месту работы, установленной для соответствующей категории работников.

3.13. С учетом условий труда работникам ОмГТУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.14. Работникам ОмГТУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.15. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок проведения индексации заработной платы в ОмГТУ устанавливается федеральными законами и актами федеральных органов исполнительной власти.

3.16. Система эффективного контракта в ОмГТУ установлена в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки качества деятельности работников ОмГТУ и Положением об оценке эффективности деятельности работников и выплатах стимулирующего характера ра-

ботникам ОмГТУ.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам ОмГТУ устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. Работникам ОмГТУ осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.3. Оплата труда работников ОмГТУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.4. В районах с особыми климатическими условиями (по фактическому месту осуществления трудовой деятельности) к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями

устанавливаются с учетом статей 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, выполняющим свои трудовые обязанности по трудовому договору о дистанционной работе, размер районного коэффициента устанавливается в зависимости от фактического места выполнения трудовой функции.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.5.1. Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится работником, привлеченным по инициативе работодателя к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты составляет:

- полуторную часовую ставку сверх должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за первые два часа работы;
- двойную часовую ставку сверх должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за последующие часы работы.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочной признается работа сверх нормы рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада, за день или час работы) сверх должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам ОмГТУ за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от

22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в размере 35% от суммы заработной платы, установленной трудовым договором, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

4.5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение 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 по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.5.5. За исполнение обязанностей ректора, проректоров, главного бухгалтера, деканов (директоров) факультетов (институтов), заведующих кафедрами на период отсутствия основного работника, в связи с временной нетрудоспособностью, предоставлением отпуска без сохранения заработной платы, предоставлением ежегодного основного и других оплачиваемых отпусков, с направлением в командировку, устанавливается компенсационная доплата за совмещение должности. Размер выплаты определяется по соглашению сторон трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 20 процентов от должностного оклада временно отсутствующего работника. За исполнение обязанностей руководителей структурных подразделений устанавливается компенсационная доплата за совмещение должности. Размер выплаты определяется по соглашению сторон трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов от должностного оклада временно отсутствующего работника.

Компенсационная доплата за исполнение обязанностей остальных категорий работников университета на период их временного отсутствия в связи с временной нетрудоспособностью, предоставлением отпуска без сохранения заработной платы устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты определяется по соглашению сторон трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов от должностного оклада временно отсутствующего работника.

4.5.6. Доплата за дополнительную работу путем совмещения профессий (должностей) устанавливается работнику при наличии вакантных должностей в штатном расписании структурного подразделения. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому дого-

вору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5.7. Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы без освобождения от исполнения обязанностей по занимаемой должности, определяемой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются дополнительным соглашением к трудовому договору по основной должности и может быть установлен как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.5.8. Доплата за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников из числа ППС и педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся:

- работа по классному руководству (без занятия штатных должностей);
- работа по заведованию лабораториями, учебными мастерскими, научно-образовательными ресурсными центрами;
- руководство кафедрами, факультетами и другим видам работ;
- за исполнение обязанностей заместителя декана (директора) факультета (института) (без занятия штатных должностей);
- за исполнение обязанностей заместителя заведующего кафедрой при наличии в штатном расписании ППС на кафедре более 20 штатных единиц, размер доплаты устанавливается приказом ОмГТУ (без занятия штатных должностей).

Таблица 1 – Размер доплаты профессорско-преподавательскому составу

Наименование выплаты	Категория работников	Размер доплаты	Сроки выплаты
1	2	3	4
Доплата за исполнение обязанностей декана (директора) факультета (института)	ППС	35% должностного оклада при имеющейся вакантной ставке	На период выполнения данного вида работ
Доплата за исполнение обязанностей заведующего кафедрой	ППС	25% должностного оклада при имеющейся вакантной ставке	На период выполнения данного вида работ
Доплата за исполнение обязанностей заместителя декана (директора) факультета (института), по учебной работе, воспитательной работе*	ППС	Приведенный контингент студентов до 800 – 35% базового оклада по уровню ПКГ- 217н ППС; От 800 до 1200 – 40% базового оклада по уровню ПКГ- 217н ППС; От 1200 до 1600 – 45% базового оклада по уровню ПКГ- 217н ППС;	На период выполнения данного вида работ

Наименование выплаты	Категория работников	Размер доплаты	Сроки выплаты
1	2	3	4
		Свыше 1600 – 50% базового оклада по ПКГ- 217н ППС;	
Доплата за исполнение обязанностей заместителя заведующего кафедрой*	ППС	не более 20% базового оклада по ПКГ- 217н ППС	На период выполнения данного вида работ

*¹ В случае выполнения дополнительной работы несколькими работниками установленный размер доплаты делится между этими работниками.

4.5.9. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу в зависимости от степени секретности сведений (приложение № 13).

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.

4.5.10. За стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны сотрудникам указанных подразделений устанавливается процентная надбавка к должностному окладу (приложение № 13).

4.5.11. 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.

4.5.12. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.5.13. 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.

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

4.6. Компенсационные выплаты при дистанционной (удаленной) форме работы.

4.6.1. Работнику, выполняющему трудовые функции дистанционно, выплачивается компенсация за использование, с согласия ОмГТУ, принадлежащего ему или арендованного им оборудования, программного обеспечения, средств защиты информации и иных средств, в размере, установленном приказом ОмГТУ.

4.6.2. Денежная компенсация, при дистанционной (удаленной) форме работы, выплачивается, работникам ежемесячно пропорционально отработанному времени. За дни, часы, когда работник не выполняет трудовые обязанности, компенсационная выплата не начисляется.

4.6.3. В ОмГТУ производятся иные компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, в порядке и на условиях, установленных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных Приказом 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», в целях поощрения работников за выполненную работу в ОмГТУ применяются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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 стимулирующих выплат не заменяет выплат окладов, выплат компенсационного характера, и не является основанием для уменьшения их размера.

Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет всех видов финансового обеспечения ОмГТУ.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ по итогам работы для всех категорий работников ОмГТУ устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

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 ОмГТУ показателей качества и объема оказываемых государ-

ственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальными нормативными актами ОмГТУ, определяющими систему оплаты труда.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к достижению необходимых результатов их деятельности, обеспечивают учет сложности труда и интенсивность работы. К данным выплатам относятся следующие надбавки:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты труда;
- персональная надбавка за сложность и важность выполняемой работы;
- надбавка по рейтингу;
- надбавка работникам ППС в возрасте до 35 лет;
- надбавка инженерам кафедр в возрасте до 30 лет;
- надбавка за наставничество;
- надбавка за спортивно-массовую работу со студентами;
- надбавка за обеспечение готовности подразделения к чрезвычайным ситуациям;
- надбавка за учет материальных ценностей.

5.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда устанавливается работникам ОмГТУ из ежемесячных фондов материального стимулирования подразделений, в целях материального стимулирования за достижение высоких результатов работы, качественное исполнение должностных обязанностей, интенсивность труда.

5.2.3. Порядок формирования фондов материального стимулирования дифференцирован в зависимости от группы подразделений и утверждается приказом ОмГТУ.

5.2.4. Единовременная стимулирующая выплата может быть назначена работнику за выполнение в отчетном месяце (ином отчетном периоде) особо важных, сложных и срочных работ, входящих в круг основных обязанностей работника, а также может быть назначена работнику при выполнении работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

5.2.5. Единовременные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работнику в текущем месяце (периоде) в полном объеме.

5.2.6. Единовременной надбавки за интенсивность и высокие результаты труда по категориям персонала устанавливается в соответствии с Положением «об оценке эффективности деятельности работников и выплатах стимулирующего характера работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения «Омский государственный технический университет»» и перечнем примерных оснований для назначения единовременных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда в соответствии с приложением № 14.

5.2.7. Персональная надбавка за сложность и важность выполняемой работы устанавливается в абсолютном значении, процентах к должностному окладу и (или) в виде индивидуального коэффициента к должностному окладу с учетом сложности выполняемых функций и востребованности должности (профессии, специальности) на рынке труда, выплачивается пропорционально занимаемой доли ставки за фактически отработанное время.

Персональная надбавка за сложность и важность выполняемой работы является срочной и устанавливается работниками ОмГТУ на определенный период.

5.2.8. Надбавка по рейтингу предназначена для стимулирования всех работников ОмГТУ за выполнение рейтинговых показателей Минобрнауки России, укрупненных показателей деятельности ОмГТУ. Порядок расчета и определения размера выплаты установлен Положением о рейтинговой системе оценки качества деятельности работников ОмГТУ.

5.2.9. Надбавка работникам ППС в возрасте до 35 лет на период адаптации к профессиональной деятельности предназначена для материального стимулирования и создания благоприятных условий работы молодых работников, по основному месту работы занимающих должность ППС.

Размер и условия назначения надбавки работникам ППС в возрасте до 35 лет определяется Положением о программе поддержки молодых научно-педагогических работников.

Надбавка работникам ППС в возрасте до 35 лет на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливается, как правило, на календарный год, но не позднее даты достижения возраста 35 лет, выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

5.2.10. Надбавка инженерам кафедр в возрасте до 30 лет предназначена для материального стимулирования и создания благоприятных условий работы молодых работников, по основному месту работы занимающих должность инженера кафедры, повышения престижа инженерной деятельности среди молодежи.

Размер и условия назначения надбавки инженерам кафедр в возрасте до 30 лет определяется Положением о программе поддержки молодых инженеров.

Надбавка инженерам кафедр в возрасте до 30 лет устанавливается, как правило, на календарный год, но не позднее даты достижения возраста 30 лет, выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

5.2.11. Надбавка за наставничество предназначена для стимулирования сотрудников университета, которые выступают в роли наставников. Условия наставничества определены Положением «О наставничестве федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный технический университет».

Размер надбавки за наставничество устанавливается Приказом ОмГТУ, составляет не более одной шестой величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным

законом «О минимальном размере оплаты труда», выплачивается на период наставничества с учетом фактически отработанного времени.

5.2.12. Надбавка за спортивно-массовую работу со студентами устанавливается работникам ППС кафедры «Физическое воспитание и спорт» в целях повышения эффективности спортивно-массовой работы со студентами, связанной с подготовкой к соревнованиям по командным видам спорта.

5.2.13. Размер надбавки за спортивно-массовую работу устанавливается приказом ОмГТУ. Надбавка за спортивно-массовую работу со студентами устанавливается на учебный год (период с 1 сентября текущего года по 30 июня следующего года) на основании служебной записки заведующего кафедрой «Физическое воспитание и спорт», выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

5.2.14. Надбавка за обеспечение готовности подразделения к чрезвычайным ситуациям устанавливается работникам ОмГТУ, назначенным ответственными за обеспечение готовности факультета, института к решению задач по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций по гражданской обороне. Размер надбавки устанавливается приказом ОмГТУ.

Надбавка за обеспечение готовности подразделения к чрезвычайным ситуациям устанавливается на учебный год (период с 1 сентября текущего года по 30 июня следующего года), выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

5.2.15. Надбавка за учет материальных ценностей устанавливается работникам ОмГТУ, выполняющим работу по учету материальных ценностей, закрепленных за подразделением ОмГТУ.

Размер надбавки за учет материальных ценностей устанавливается приказом ОмГТУ.

5.2.16. Помимо указанных выше, Работнику могут быть установлены иные разовые надбавки. При назначении такой надбавки указываются конкретные виды работ либо виды деятельности, или иные основания её установления.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ

5.3.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации, качественному выполнению должностных обязанностей и включают следующие надбавки:

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за ученое звание;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание, знаки отличия;

5.3.2. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам ППС, иным педагогическим работникам и научным сотрудникам, которым присуждена ученая степень. Размеры надба-

вок за ученую степень приведены в приложении № 15.

5.3.3. Надбавка за ученую степень устанавливается по одному из оснований, перечисленных в приложении № 15 и выплачивается пропорционально занимаемой доле ставки и фактически отработанному времени.

5.3.4. При присуждении ученой степени право на установление/ изменение размера надбавки возникает со дня принятия Минобрнауки России или иными научными организациями и образовательными организациями, которым предоставлены права присуждать ученые степени, решения о выдаче диплома.

5.3.5. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам ППС, иным педагогическим работникам и научным сотрудникам, которым присвоено ученое звание. Размеры надбавок приведены в приложении № 15.

5.3.6. Надбавка за ученое звание устанавливается по одному из оснований, перечисленных в приложении № 15 и выплачивается пропорционально занимаемой доле ставки и фактически отработанному времени.

5.3.7. При присвоении ученого звания право на установление/изменение размера надбавки возникает с даты поступления заявления работника об установлении/изменении надбавки за ученое звание с приложением документов, подтверждающих наличие ученого звания.

5.3.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается иным педагогическим работникам, которым присвоена квалификационная категория. Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в приложении № 16.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на срок присвоения категории и выплачивается пропорционально занимаемой доле ставки и фактически отработанному времени.

При установлении квалификационной категории право на установление или изменение надбавки за квалификационную категорию возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.9. Надбавка за почетное звание, знак отличия устанавливается за наличие определенного почетного звания, знака отличия (согласно приложению № 17) по одному из оснований и выплачивается пропорционально отработанному времени.

При присвоении почетного звания, награждении знаком отличия право на установление/ изменение размера надбавки возникает с даты поступления заявления работника об установлении/ изменении надбавки за почетное звание, знак отличия с приложением документов, подтверждающих присвоение почетного звания, награждение знаком отличия.

5.4. Премияльные выплаты

5.4.1. Премииальные выплаты по итогам работы предназначены для поощрения работников за достигнутые результаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, год при эффективном исполнении работником своих должностных обязанностей.

5.4.2. Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда.

5.4.3. Размер фонда премирования по итогам работы и порядок его распределения определяется ректором ОмГТУ с учетом финансовых возможностей университета.

5.4.4. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5.5. Формирование, источники и условия установления стимулирующих выплат.

5.5.1. В целях достижения ключевых стратегических целей развития ОмГТУ, а также в целях стимулирования качества работы персонала могут устанавливаться стимулирующие выплаты на определенный период (месяц, квартал, полугодие или год).

Премииальные выплаты по итогам работы с целью поощрения работников выплачиваются единовременно за определенный период (квартал, полугодие или год).

5.5.2. Выплаты стимулирующего характера назначаются при наличии финансовой возможности.

5.5.3. Стимулирующие выплаты (переменная часть оплаты труда) могут выплачиваться из фонда материального стимулирования университета, структурного подразделения, из средств договоров (соглашений, контрактов) на выполнение работ, оказание услуг.

Единовременные выплаты стимулирующего характера производятся с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в общие результаты труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.5.4. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются тем работникам, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что обеспечило бесперебойную работу ОмГТУ в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом, и не имевших за

этот период дисциплинарных взысканий.

5.5.5. Установленные размеры стимулирующих выплат работникам, предусмотренные подпунктом 5.2.7 пункта 5.2. настоящего Положения, могут быть изменены или отменены, с соблюдением трудового законодательства, в следующих случаях:

- при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение ОмГТУ;
- в связи с изменением функциональных обязанностей работника, характера выполняемых работ, объема выполняемых работ;
- при изменении организационных и технологических условий труда в структурном подразделении.

5.5.6. Стимулирующие надбавки за наличие почетного звания, знаки отличия выплачиваются по основному месту работы.

5.6. Порядок установления стимулирующих выплат

5.6.1. Стимулирующие выплаты единовременного характера устанавливаются приказом ОмГТУ в порядке, установленном настоящим Положением и Положением «Об оценке эффективности деятельности работников и выплатах стимулирующего характера работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения «Омский государственный технический университет»».

Основанием для подготовки приказа об установлении стимулирующей выплаты работнику ОмГТУ является направляемая на имя ректора или иного уполномоченного ректором лица, служебная записка руководителя структурного подразделения ОмГТУ, в котором работает работник, кроме работников, указанных в подпункте 5.6.5. настоящего Положения, или служебная записка руководителя проекта, программы, мероприятия, содержащая:

- основание установления стимулирующей выплаты в соответствии с перечнем критериев назначения стимулирующих выплат, установленных Положением «Об оценке эффективности деятельности работников и выплатах стимулирующего характера работникам федерального государственного автономного образовательного учреждения «Омский государственный технический университет»», а также приложением 14 к настоящему Положению;
- источник финансирования стимулирующей выплаты;
- визу согласования с планово-финансовым отделом о наличии финансовых средств для установления стимулирующей выплаты;
- положительную резолюцию ректора или иного лица, которому ректором делегированы соответствующие полномочия;

Ответственность за достоверность предоставленной информации и основания для ходатайства об установлении стимулирующей выплаты несут работник и руководитель структурного

подразделения.

5.6.2. Премияльные выплаты работнику ОмГТУ устанавливаются приказом ОмГТУ на основании представления служебной записки проректора, руководителя структурного подразделения в соответствии с непосредственной подчиненностью, согласованной с вышестоящим руководителем, Независимым профсоюзом работников ОмГТУ.

5.6.3. Стимулирующие, премияльные выплаты деканам (директорам) факультетов (институтов) назначаются курирующим проректором или ректором ОмГТУ, заведующим кафедрами – соответствующим деканом (директором) факультета (института), или по ходатайству курирующего проректора.

5.6.4. Стимулирующие, премияльные выплаты руководителям структурных подразделений ОмГТУ назначаются курирующими проректорами, либо руководителями структурных подразделений, в непосредственном подчинении которых находятся работники.

5.6.5. Назначение стимулирующих выплат проректорам, главному бухгалтеру, директорам департаментов, начальникам структурных подразделений находящихся в непосредственном подчинении ректора ОмГТУ осуществляется на основании решения ректора ОмГТУ.

5.6.6. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены на период (выплачиваются с учетом отработанного времени), единовременно (выплачиваются без учета фактически отработанного времени), в абсолютном размере или процентном отношении к должностному окладу.

6. Почасовая оплата труда

6.1. Источником фонда почасовой оплаты труда являются средства федерального бюджета и средства, полученные ОмГТУ от приносящей доход деятельности. Выплата производится в размерах, установленных приказом ОмГТУ.

6.2. Почасовая оплата труда в ОмГТУ может применяться в следующих случаях:

- для оплаты труда педагогических работников, реализующих программы СПО;
- для оплаты дополнительной педагогической работы (дополнительной педагогической нагрузки);
- для оплаты педагогической работы работников, привлекаемых для проведения отдельных видов работы, по которым в целом предусмотрено незначительное количество учебных часов (менее требуемого объема часов на 0,25 ставки, в соответствии с должностью).

6.3. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты устанавливается для работников из числа преподавателей в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

6.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда при реализации программ ВО, СПО определяются ОмГТУ самостоятельно и утверждаются приказом.

7. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава

7.1. К ППС относятся должности декана (директора) факультета (института) (участвующего в образовательной деятельности) заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Заработная плата работников из числа ППС ОмГТУ включает в себя такие элементы, как:

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

7.2. Оклад (должностной оклад) работника из числа ППС представляет собой фиксированный оклад по определенной профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

7.3. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» продолжительность рабочего времени в ОмГТУ при условии полной занятости составляет 36 часов в неделю для работников из числа ППС.

7.4. Оклады (должностные оклады) определяются настоящим Положением (приложение № 1), штатным расписанием и устанавливаются приказом ОмГТУ.

7.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику из числа ППС на очередной финансовый год по итогам работы за предыдущий год в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки качества деятельности работников ОмГТУ.

7.6. С учетом фактического объема учебной нагрузки, квалификации, условий труда и качества выполнения работ ППС устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7.7. Оплата труда декана (директора) факультета (института).

7.7.1. Пункт 7.7 настоящего Положения устанавливает правила расчета заработной платы декана (директора) факультета (института) и применяется при определении размеров должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат.

7.7.2. Заработная плата декана (директора) факультета (института) зависит от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и показателей эффективности подраз-

деления за отчетный период/год.

7.7.3. Заработная плата декана (директора) факультета (института) определяется по формуле (3):

$$З/пл = ДО * K_{(му)} + KB + CB + ПВ, (3)$$

где З/пл – заработная плата работника;

ДО – оклад (должностной оклад);

$K_{(му)}$ – коэффициент масштаба управления;

KB – компенсационные выплаты;

CB – стимулирующие выплаты;

ПВ – премиальные выплаты.

7.7.4. Повышающий коэффициент $K_{(му)}$ – коэффициент масштаба управления к окладу (должностному окладу) декана (директора) факультета (института) устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на очередной календарный год исходя из условий работы, масштаба и сложности руководства структурным подразделением, с учетом количества штатных единиц ППС и контингента обучающихся, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 – Коэффициент масштаба управления

Должность	Количество штатных единиц ППС	Контингент обучающихся (чел.)	Размер повышающего коэффициента ¹
Декан (директор) факультета (института)	до 50	до 800	1,1
	50-80	800-1200	1,2
	80-100	1200-1600	1,3
	100 и выше	1600 и выше	1,4

7.7.5. Выплаты компенсационного характера декану (директору) факультета (института) устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

7.7.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются декану (директору) факультета (института) на очередной учебный год по итогам работы за предыдущий год в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки качества деятельности работников ОмГТУ.

7.7.7. Декану (директору) факультета (института) приказом ОмГТУ могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7.7.8. Деканам (директорам) факультетов (институтов) единовременные стимулирующие выплаты, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения, устанавливаются по представлению курирующего проректора.

¹ Размер повышающего коэффициента определяется по одному из наибольших значений количества штатных единиц ППС и (или) контингента обучающихся.

8. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок

8.1. Формирование фонда оплаты труда:

8.1.1. Источниками формирования ФОТ РНС являются:

- НИР, проводимые в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- НИР по научно-техническим, федерально-целевым и инновационным программам за счет федерального бюджета;
- НИР по программам министерств и ведомств Российской Федерации;
- международные проекты;
- НИР по грантам, грантам в форме субсидии;
- договоры с юридическими, физическими лицами на выполнение НИОКР, научно-технических услуг, услуг производственного характера;
- собственные средства ОмГТУ;
- пожертвования юридических и физических лиц.

8.1.2. ФОТ РНС формируется руководителем работ исходя из объема средств по договору, с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в ОмГТУ нормативов общеуниверситетских расходов, связанных с научной деятельностью, а также с учетом выполнения утвержденного Правительством Российской Федерации процентного отношения среднемесячной заработной платы научных работников к среднемесячной заработной плате в субъекте РФ.

ФОТ РНС используется для:

- оплаты труда штатных работников сферы научных исследований и разработок, включая совместителей в соответствии со штатным расписанием с учетом надбавок и доплат, установленных в соответствии с настоящим Положением;
- установления доплат за дополнительный объем работы работникам, привлеченным по конкретной научной теме в рамках научной группы (совмещение должностей или выполнение дополнительной работы);
- оплаты стимулирующих надбавок всем категориям работников, выполняющих работы, содействующим выполнению работ за счет средств, выделенных на выполнение НИОКР, научно-технических услуг, услуг производственного характера из средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг (выполнение работ), общеуниверситетских средств, за счет средств грантов, грантов в форме субсидии, по государственным контрактам и хозяйственным договорам.

8.1.3. Для выполнения НИОКР, научно-технических услуг, услуг производственного

характера руководитель работ формирует научный коллектив (рабочую группу), в состав которого могут входить:

- работники, занятые по основному месту работы;
- совместители, занятые по внутреннему совместительству;
- внешние совместители (работники других предприятий, учреждений, организаций);
- педагогические, научные работники, а также иные категории персонала ОмГТУ;
- обучающиеся.

Состав научного коллектива может быть сформирован на весь период выполнения работ или изменяться по необходимости.

8.1.4. В пределах ФОТ РНС утвержденного в смете по конкретной теме НИОКР, научно-технических услуг, услуг производственного характера руководитель работы имеет право самостоятельно устанавливать размеры выплат стимулирующего характера научному коллективу с учетом объема выполняемых работ, квалификации, условий труда и качества выполняемой работы в соответствии с техническим заданием и вносить соответствующие предложения на рассмотрение и утверждение проректору по научной и инновационной деятельности.

8.1.6. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок устанавливается в соответствии с утвержденным штатным расписанием по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в зависимости от уровня подготовки, квалификации и компетенции работника на основании нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.2. Формирование должностных окладов и выплат

8.2.1. Должности работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок» и подразделяются на соответствующие квалификационные уровни (приложение № 6).

8.2.2. Продолжительность рабочего времени для научных работников составляет 40 часов в неделю.

8.2.3. Заработная плата работника включает в себя такие элементы, как:

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

8.2.4. Работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются также компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

9. Оплата труда в рамках иной платной деятельности по оказанию дополнительных работ, услуг, предусмотренной уставом ОмГТУ

9.1. Особенности формирования и использования фонда оплаты труда в системе ДО, ДПО, а также ПО.

9.2. Фонд оплаты труда работников ДО формируется за счет доходов от реализации дополнительных образовательных программ и мероприятий, проводимых подразделениями ОмГТУ, оказывающими образовательные услуги в сфере ДПО/ДО/ПО.

9.3. Из доходов от реализации программ ДО/ДПО/ПО и мероприятий, проводимых подразделениями ОмГТУ, оказывающими образовательные услуги оплачивается труд преподавателей, а также руководителей программ, административного и учебно-вспомогательного состава.

9.4. По дополнительным образовательным программам, реализуемых на платной основе или за счет целевых средств, размеры оплаты устанавливается в зависимости от сложности программы, контингента слушателей, квалификации преподавателей и стоимости аналогичных услуг на рынке образовательных услуг.

9.5. По программам ДО/ДПО/ПО в штатное расписание ОмГТУ в установленном порядке могут быть введены соответствующие должности педагогических работников.

9.6. Оплата работ, услуг в рамках иных видов приносящей доход деятельности, предусмотренных Уставом ОмГТУ, производится из дохода от этих видов деятельности в соответствии с утвержденными сметами затрат (калькуляциями).

9.7. Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению работ, услуг в рамках иных видов приносящей доход деятельности, предусмотренных Уставом ОмГТУ, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в смете по конкретному виду работ, услуг.

10. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

10.1. Условия оплаты труда ректора ОмГТУ определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

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

10.2. Оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже

оклада ректора приказами ОмГТУ.

10.3. Ректору ОмГТУ (проректорам, главному бухгалтеру) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

10.5. Премирование ректора, осуществляется с учетом результатов деятельности ОмГТУ в соответствии с целевыми показателями эффективности работы ОмГТУ, установленными Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. Размеры премирования ректора устанавливаются приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по результатам целевых показателей эффективности работы ОмГТУ.

10.6. Ректору ОмГТУ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

10.7. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера ОмГТУ и среднемесячной заработной платы работников ОмГТУ (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 № 64н.

10.8. Формирование компенсационных и стимулирующих выплат

10.8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

10.8.2. Ректору ОмГТУ выплаты компенсационного характера устанавливает Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

11. Оплата труда педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования

11.1. Формирование тарификации и фонда оплаты труда

11.1.1. Для педагогических работников подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО (далее – преподаватели), формируется тарификация на учебный год.

Тарификация формируется исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам в соответствии с образовательными программами, обеспеченностью кадрами, нормами педагогических часов за ставку заработной платы и другими конкретными условиями работы.

Тарификация устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

11.1.2. Форма тарификации разрабатывается руководителем структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам СПО (ответственными должностными лицами), по согласованию с планово-финансовым отделом с учетом требований действующего законодательства и утверждается ректором (проректором, курирующим данный вид деятельности) на очередной учебный год, в срок не позднее 10 июня текущего учебного года.

В течение учебного года допускается внесение изменений в тарификационный список, которое производится на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам СПО, согласованной с учебно-методическим отделом, Управлением персонала, планово-финансовым отделом, бухгалтерией и утверждается ректором (проректором, курирующим данный вид деятельности).

11.1.3. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам СПО, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым педагогическим работником.

11.1.4. Тарифная часть фонда оплаты труда преподавателей формируется, исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы и является нормируемой частью педагогической работы.

11.1.5. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления преподавателям заработной платы за месяц с учетом установленного объ-

ема учебной (преподавательской) работы в год.

11.1.6. В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися).

Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются должностными инструкциями.

11.1.7. Норма часов учебной (преподавательской) работы преподавателей структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 720 часов в год за ставку заработной платы. Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев. Учебная нагрузка преподавателя на учебный год не должна превышать 1440 часов.

11.1.8. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно по часовым ставкам. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

11.1.9. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, уменьшение учебной нагрузки не производится.

11.1.10. Корректировку учебной нагрузки (увеличение/уменьшение часов учебной нагрузки) в течение учебного года осуществляет учебная часть с согласия преподавателя. Расчеты с преподавателями по изменению учебной нагрузки производятся на основании изменений в

тарификацию, которые согласуются с начальником учебно-методического отдела, начальником планово-финансового отдела, главным бухгалтером, начальником Управления персонала и утверждается ректором (проректором, курирующим данный вид деятельности).

11.1.11. Работники структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО, включая руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений, реализующих образовательные программы СПО, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же структурном подразделении должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, секциях, которая не считается совместительством.

11.1.12. При замещении должности преподавателя работники структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО, включая руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство (кураторство), проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

11.2. Формирование почасовых ставок и должностных окладов

11.2.1. Должности педагогических работников структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам СПО, регламентируются приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

11.2.2. Почасовая ставка для оплаты труда преподавателей рассчитывается исходя из размера оклада (должностного оклада), установленного по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, с учетом квалификационной категории работника и нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы.

Почасовые ставки по категориям педагогических работников на учебный год утверждаются приказом ОмГТУ.

11.2.3. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

11.2.4. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым

отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

11.2.5. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

11.2.6. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

11.2.7. При повышении ставки заработной платы в связи с присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

11.2.8. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае, если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

12. Оплата труда военнослужащих

12.1. Обеспечение денежным довольствием военнослужащих осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 07.11.2011 № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат», приказом Министра обороны Российской Федерации от 06.12.2019 № 727 «Об определении порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих вооруженных сил Российской Федерации и предоставления им и членам их семей отдельных выплат».

12.2. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в ВУЦ, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Министра обороны Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

12.3. Денежное довольствие военнослужащих состоит из месячного оклада в соответствии с присвоенным воинским званием (далее – оклад по воинскому званию) и месячного окла-

да в соответствии с занимаемой воинской должностью (далее – оклад по воинской должности), которые составляют оклад месячного денежного содержания военнослужащих (далее – оклад денежного содержания), и из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее – дополнительные выплаты).

12.4. Оклады по воинским званиям и оклады по воинским должностям военнослужащим выплачиваются в размерах, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 05.12.2011 № 992 «Об установлении окладов денежного содержания военнослужащих, проходящих военную службу по контракту».

12.5. Военнослужащим могут выплачиваться следующие ежемесячные надбавки:

- за выслугу лет;
- военнослужащим, которым в установленном порядке присвоена классная квалификация (квалификационная категория),
- военнослужащим в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях, ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- квалификационный уровень физической подготовленности;
- за особые достижения в службе;
- за особые условия военной службы и др.

12.6. Военнослужащим также может выплачиваться премия за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей (далее – премия) в размере до 3 окладов денежного содержания военнослужащего в год.

12.7. Военнослужащим по контракту по их рапорту выплачивается ежегодная материальная помощь в размере одного оклада денежного содержания.

12.8. Порядок и условия выплаты военнослужащим ежемесячных надбавок и премий определяется Приказом Министра обороны Российской Федерации от 06.12.2019 № 727 «Об определении порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих вооруженных сил Российской Федерации и предоставления им и членам их семей отдельных выплат».

12.9. Должности начальника ВУЦ, начальника учебной части-заместителя начальника ВУЦ, начальника кафедры, начальника учебной части-заместителя начальника кафедры приравниваются к должностям ППС, соответствующим назначаемым на эти должности военнослужащими, направленными в установленном порядке в ОмГТУ.

13. Другие вопросы

13.1. Выплата материальной помощи ректору ОмГТУ производится на основании под-

тверждающих документов в следующих случаях:

- 1) вступление в брак (в размере оклада);
- 2) рождение ребенка (в размере оклада);
- 3) смерть супруга, супруги, родителей, детей (в размере оклада);
- 4) утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- 5) 50-летие, 60-летие и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- 6) болезнь свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

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

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

13.4. Условия выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и иным работникам, ее конкретные размеры устанавливаются приказом ОмГТУ с учетом мнения представительного органа работников.

13.5. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и иным работникам принимается ректором после рассмотрения письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи в соответствии с Коллективным договором и иными локальными нормативными актами ОмГТУ.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящее Положение утверждается и вводится в действие приказом ОмГТУ с учетом мнения выборного органа Независимого профсоюза работников ОмГТУ в порядке статьи 372 ТК РФ и утверждается приказом ОмГТУ.

14.2. Основанием для внесения изменений могут быть изменения условий деятельности ОмГТУ в целом, включая изменения уставных документов, изменение трудового законодательства, необходимость совершенствования системы оплаты труда в целях повышения материальной заинтересованности работников, а также предложения работников, администрации или Независимого профсоюза работников ОмГТУ.

14.3. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения направляются для рассмотрения в планово-финансовый отдел. Планово-финансовый отдел по результатам рассмотрения готовит проект изменений в настоящее Положение, которые утверждаются приказом ОмГТУ с учетом мнения Независимого профсоюза работников ОмГТУ.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников ОмГТУ

**Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)
должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования
(Профессорско-преподавательский состав)**

ПКГ - 217н ППС

Базовый оклад по ПКГ – 30300,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Ассистент, преподаватель	1,000	30 300,00
2	Старший преподаватель, начальник цикла - старший преподаватель	1,109	33 600,00
3	Доцент	1,332	40 400,00
4	Профессор	1,679	50 900,00
5	Заведующий кафедрой	1,809	54 800,00
6	Декан факультета (института), директор института, передовой инженерной школы «СтанкоИнструментТех»	1,992	60 400,00

* должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (ПК) по квалификационному уровню (КУ) округляется по арифметическим правилам до сотых

**Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования
(Руководители структурных подразделений)**

ПКГ - 217н РСП

Базовый оклад по ПКГ – 30300, 00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Директор базы отдыха, плавательного бассейна, центра карьеры, центра коллективной работы «Университетская точка кипения», центра материальной культуры и дизайна; заведующий подготовительными курсами, музеем, сектором материально-технического обеспечения; начальник мастерской, первого отдела, второго отдела, планово-финансового отдела, юридического отдела, научно-аналитического отдела, информационно-аналитического отдела, информационно-библиографического отдела, проектно-сметного отдела, отдела веб-разработки и порталных решений, отдела визуальных коммуникаций, отдела гостеприимства, отдела дистанционных технологий, отдела договорных отношений, отдела документационного обеспечения и контроля, отдела документационного обеспечения студентов, отдела инновационной деятельности, отдела инфраструктурных решений, отдела кадрового делопроизводства, отдела комплектования и каталогизации, отдела материально-технического обеспечения, отдела международных отношений, отдела молодежной политики, отдела мультимедийных технологий, отдела научной информации, отдела обслуживания, отдела по делам гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и пожарной профилактики, отдела по обслуживанию имущественного комплекса, отдела по связям с общественностью, отдела по управлению имущественным комплексом, отдела подбора, оценки и развития персонала, отдела разработки онлайн контента, отдела связи и технического обслуживания, отдела сопровождения информационных систем, отдела сопровождения научной деятельности, отдела социокультурных коммуникаций, отдела тепло-, водообеспечения, отдела технических систем безопасности, отдела транспортного	1,000	30 300,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
	обеспечения, отдела управления проектами, отдела цифровых библиотечных технологий, отдела энергообеспечения; начальник сектора (сектора управления информатизации); начальник контрактной службы, руководитель службы охраны труда, начальник многофункционального центра ОмГТУ, центра реализации образовательных проектов; руководитель образовательной программы, руководитель проекта, руководитель проектного офиса, помощник проректора; помощник ректора и др.		
2	Начальник отдела подготовки кадров высшей квалификации и др.	1,109	33 600,00
3	Директор библиотеки, издательства, центра инженерных разработок «Машиностроительные технологии», центра подготовки высококвалифицированных инженерных кадров для ПО «Полет» - филиала ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева», центра профориентации и приема абитуриентов; начальник учебно-методического управления, управления внешних связей, управления дополнительного образования, управления информатизации, управления комплексной безопасности, управления капитального строительства и ремонтов, управления научной деятельностью, управления научной информацией, управления персоналом; руководитель научно-образовательного центра; советник при ректорате; ученый секретарь и др.	1,332	40 400,00
4	Директор департамента и др.	1,679	50 900,00
5	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	1,809	54 800,00
6	Директор института безопасности жизнедеятельности, учебного центра управления операционной деятельностью ОмГТУ, центра заочного и дистанционного образования и др.	1,992	60 400,00

* должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (ПК) по квалификационному уровню (КУ) округляется по арифметическим правилам до сотых

** за исключением случаев, когда должность с наименованием «Заведующий» относится к категории учебно-вспомогательного персонала.

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

ПКГ - 217н АХиУВП

Базовый оклад по ПКГ – 22700, 00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе, учебный мастер	1,000	22 700,00
2	Старший диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе 2 категории, учебный мастер 2 категории	1,084	24 600,00
3	Специалист по учебно-методической работе 1 категории, учебный мастер 1 категории, тьютор	1,154	26 200,00

ПКГ - 217н УВП

Базовый оклад по ПКГ – 30300, 00

Квалификационный уровень	Должности	Повышающий коэффициент (ПК)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4
1	Заведующий** лабораторией (учебной лабораторией), методическим кабинетом и пр.,	1	30 300,00

* должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (ПК) по квалификационному уровню (КУ) округляется по арифметическим правилам до сотых

**в случае, когда должность с наименованием «Заведующий» относится к категории учебно-вспомогательного персонала.

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

ПКГ - 247н ОДС1

Базовый оклад по ПКГ – 19500, 00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, кассир, кассир-буфетчик, паспортист и другие	1,000	19 500,00
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,024	20 000,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

ПКГ - 247н ОДС2

Базовый оклад по ПКГ – 20300, 00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Администратор, администратор-кассир, дежурный пульта управления, диспетчер ДДС, лаборант, оператор контактного центра, секретарь директора департамента, секретарь первого проректора, секретарь проректора по научной и инновационной деятельности, секретарь проректора по образовательной деятельности, специалист архива, техник, техник по договорной работе, техник по монтажу и обслуживанию слаботочного оборудования, техник по эксплуатации телекоммуникационных систем, техник-программист, технический специалист по информационным системам и другие	1,000	20 300,00
2	Заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,015	20 600,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,123	22 800,00
4	Мастер Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,163	23 600,00
5	Заведующий сектором, начальник дежурной смены и другие	1,217	24 700,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

ПКГ - 247н ОДСЗ

Базовый оклад по ПКГ – 25100, 00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Аналитик, бухгалтер, бухгалтер-кассир, видеодизайнер, документовед, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по договорной деятельности, инженер по защите информации, инженер по качеству, инженер по научно-технической информации, инженер по охране окружающей среды, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по планово-предупредительному ремонту, инженер по проектно-сметной работе, инженер по строительному контролю, инженер связи, инженер-конструктор, инженер-программист, инженер-сметчик, инженер-электроник, менеджер, менеджер инновационных проектов, менеджер информационных ресурсов, менеджер по работе с иностранными гражданами, патентовед, переводчик промышленный дизайнер, системный администратор, системный инженер, специалист, специалист отдела сопровождения научной деятельности, специалист по административно-хозяйственному обеспечению, специалист по внеучебной работе, специалист по внутреннему контролю, специалист по договорной работе, специалист по документационному обеспечению, специалист по документационному обеспечению студентов, специалист по закупкам, специалист по информационным ресурсам, специалист по информационным системам, спе-	1,000	25 100,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
	специалист по кадровому делопроизводству, специалист по микрокопированию и оцифровке документов, специалист по мобилизационной работе, специалист по обеспечению сохранности музейных предметов, специалист по охране труда, специалист по персоналу, специалист по пожарной безопасности, специалист по пожарной профилактике, специалист по профориентации, специалист по работе с молодежью, специалист по работе со студентами и молодыми учеными, специалист по связям с общественностью, специалист по социокультурной деятельности, специалист по технической поддержке, специалист по управлению имущественным комплексом, экономист, юрисконсульт и другие		
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,024	25 700,00
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,044	26 200,00
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,100	27 600,00
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1,187	29 800,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

ПКГ - 247н ОДС4

Базовый оклад по ПКГ – 30300, 00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Начальник производственной лаборатории (бюро) и пр.	1,000	30 300,00
2	Главный инженер и др.	1,106	33 500,00

* должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (ПК) по квалификационному уровню (КУ) округляется по арифметическим правилам до сотых

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4

** За исключением случаев, когда должность с наименованием «Главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «Главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

ПКГ - 248н Р1

Базовый оклад по ПКГ - 19500, 00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Гардеробщик, грузчик, дворник, кладовщик, кухонный рабочий, мойщик посуды, пекарь, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик мусоропроводов, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик служебных помещений, штукатур-маляр, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования и др.	1,000	19 500,00
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,049	20 500,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

ПКГ - 248н Р2

Базовый оклад по ПКГ - 20500,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Водитель, водитель автомобиля, оператор ЭВМ, слесарь по ремонту автомобилей, электрогазосварщик, машинист резальной машины, машинист швейных машин и автоматов, наборщик на машинах, наладчик полиграфического оборудования, печатник плоской печати и другие наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,000	20 500,00
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов	1,049	21 500,00

	онных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
3	Водитель автомобиля 1 класса и наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,073	22 000,00
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,098	22 500,00

* должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (ПК) по квалификационному уровню (КУ) округляется по арифметическим правилам до сотых

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений с 01.01.2025

ПКГ - 305н РСП

Базовый оклад по ПКГ - 30300,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Базовый оклад по должности
1	2	3	4
1	Заведующий лабораторией в научно-образовательном ресурсном центре «Политест», испытательной лабораторией по качеству электрической энергии, начальник учебного научно-производственного центра «Современные технологии машиностроения» (УНПЦ «СТМ») и пр.	1,000	30300
2	Заведующий (начальник) структурным подразделением за исключением, отнесенных к 3 - 5 квалификационным уровням	1,109	33600
3	Директор научно-образовательного центра в сфере информационных технологий «Газпром-нефть-ОмГТУ», научно-образовательного ресурсного центра нанотехнологий «Наноцентр» и пр.	1,332	40400
4	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом (лабораторией, отделением, сектором); и пр.	1,679	50900
5	Начальник (заведующий) обособленного подразделения и пр.	1,809	54800

ПКГ - 305н НР

Базовый оклад по ПКГ - 30300,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Базовый оклад по должности
1	2	3	4
1	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	1,000	30300
	Научный сотрудник	1,050	31800
2	Старший научный сотрудник	1,109	33600
3	Ведущий научный сотрудник	1,332	40400
4	Главный научный сотрудник	1,679	50900

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня

ПКГ - 305н НТР2

Базовый оклад по ПКГ - 20300,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Базовый оклад по должности
1	2	3	4
1	Техник-проектировщик; чертежник-конструктор	1,000	20 300,00
2	Техник-проектировщик II категории	1,015	20 600,00
3	Техник-проектировщик I категории	1,123	22 800,00

* должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (ПК) по квалификационному уровню (КУ) округляется по арифметическим правилам до сотых

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования <*>

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

ПКГ - 216н ИПР

Базовый оклад по ПКГ – 22700, 00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Музыкальный руководитель; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый	1,000	22 700,00
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	1,085	24 600,00
3	Воспитатель общежития; педагог-психолог; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	1,153	26 200,00
4	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <***>;	1,216	27 600,00

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<***> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

ПКГ - 216н РСП

Базовый оклад по ПКГ – 30300, 00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Заведующий учебной частью, и структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	1,000	30 300,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; и другие	1,109	33 600,00
3	Директор колледжа и другие	1,332	40 400,00

* должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (ПК) по квалификационному уровню (КУ) округляется по арифметическим правилам до сотых

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

ПКГ - 570н СР

Базовый оклад ПКГ - 20600,00

Должности	Повышающий коэффициент (ПК)	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3
Руководитель кружка 2 категории	1,000	20 600,00

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

ПКГ - 570н ВЕД

Базовый оклад ПКГ - 22700,00

Должности	Повышающий коэффициент (ПК)	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3
Библиотекарь, библиограф	1,000	22 700,00
Библиограф 1 категории, библиотекарь 1 категории	1,153	26 200,00
Ведущий библиограф, ведущий библиотекарь, эксперт по комплектованию библиотечного фонда	1,219	27 600,00
Главный библиограф, главный библиотекарь, главный методист, главный специалист по работе с редкими книгами, главный хранитель библиотечного фонда	1,316	29 800,00

* должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (ПК) по квалификационному уровню (КУ) округляется по арифметическим правилам до сотых

Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации с 01.01.2025

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»

ПКГ - 342н 2

Базовый оклад по ПКГ – 20000, 00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Корректор, технический корректор	1,000	20 000,00
2	Заведующий секретариатом; референт	1,024	20 500,00
3	Заведующий бюро проверки; редактор бюро проверки; фоторедактор	1,076	21 500,00

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

ПКГ - 342н 3

Базовый оклад по ПКГ – 22500, 00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
1	Выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент	1,000	22 500,00
2	Дизайнер; редактор; редактор специальных выпусков; старший корреспондент; старший фотокорреспондент; художественный редактор	1,040	23 400,00
3	Заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; редактор II категории; редактор-консультант; редактор представительства (филиала); редактор-стилист; системный администратор; собственный корреспондент; специальный корреспондент	1,093	24 600,00
4	Политический обозреватель; редактор I категории; шеф-редактор	1,164	26 200,00

* должностной оклад с учетом повышающего коэффициента (ПК) по квалификационному уровню (КУ) округляется по арифметическим правилам до сотых

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

ПКГ - 165н 2

Базовый оклад ПКГ - 21200,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
2	Тренер; хореограф	1,071	22 700,00

Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Профессиональная квалификационная группа должностей второго уровня

ПКГ - 242н 2

Базовый оклад ПКГ - 20300,00

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Повышающий коэффициент (ПК) по КУ	Должностной оклад с учетом ПК*, руб.
1	2	3	4
2	Специалист гражданской обороны	1,015	20 600,00
	Ведущий специалист гражданской обороны	1,359	27 600,00

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации

Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации второго уровня»

ПКГ - 394н 2

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	4
5	Инструктор	20 300,00
	Старший инструктор	20 600,00

Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации четвертого уровня»

ПКГ - 394н 4

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	4
1	Начальник отделения оформления личных дел, начальник отделения учебной и тренировочной аппаратуры	30 300,00

Приложение № 12
к Положению
об оплате труда работников ОмГТУ

Размеры должностных окладов заместителей руководителей с 01.01.2025

Квалификационный уровень руководителя	Должности заместители, руководителей относящихся к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1	2	3
ПКГ руководителя - 216н РП		
3	Заместитель директора колледжа	34 400,00
ПКГ руководителя - 217н РП		
1	Заместитель начальника отдела, заместитель директора по техническим системам и общим вопросам	27 500,00
2	Заместитель начальника отдела подготовки кадров высшей квалификации	28 600,00
3	Заместитель директора библиотеки, директора издательства, центра профориентации и приёма абитуриентов, заместитель начальника управления	34 400,00
6	Заместитель директора центра заочного и дистанционного образования, заместитель директора института безопасности жизнедеятельности	51 400,00
ПКГ руководителя - 217н ППС		
5	Заместитель начальника кафедры военного учебного центра	46 600,00
6	Заместитель директора по воспитательной и военно-патриотической работе института военно-технического образования, заместитель директора передовой инженерной школы «СтанкоИнструментТех»	51 400,00

Приложение № 13
к Положению
об оплате труда работников ОмГТУ

**Размеры ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу
со сведениями, составляющими государственную тайну**

Степень секретности	Размер надбавки
«Особой важности»	50-75%
«Совершенно секретно»	30-50%
«Секретно» с проведением проверочных мероприятий при оформлении допуска	10-15%
«Секретно» без проведения проверочных мероприятий при оформлении допуска	5-10%

**Размеры процентной надбавки к должностному окладу за стаж работы
в структурных подразделениях по защите государственной тайны**

Стаж работы	Размер надбавки
От 1 до 5 лет	10%
От 5 до 10 лет	15%
От 10 лет и выше	20%

Перечень примерных оснований для назначения единовременных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда по категориям персонала

1. ППС и иные педагогические работники

№ п/п	Наименование примерных показателей для назначения единовременных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы
3	Участие в значимых для имиджа ОмГТУ профессиональных конкурсах, выставках, семинарах, тренингах и т.п., с учетом специфики своей работы
4	Участие в работе приемной комиссии, работа в подготовке и реализации мероприятий на период проведения приемной кампании
6	Выполнение особо важных, срочных, незапланированных работ (с указанием в служебной записке видов выполняемых работником важных, срочных, незапланированных работ)
9	Интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов
10	Проведение профориентационных мероприятий
11	Организация и проведение мероприятий (в т.ч. конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), повышающих авторитет и имидж ОмГТУ
13	Организация, обеспечение и проведение дополнительных образовательных программ (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) для государственных и муниципальных служащих, для корпоративных заказчиков
14	Интенсивность работы при проведении культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся
15	Занятие обучающимися призовых мест на межвузовских, городских, общероссийских олимпиадах

2. Научные и инженерно-технические работники

№ п/п	Наименование примерных показателей для назначения единовременных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы
1	Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда при выполнении и/или руководстве выполнением НИОКР, научно-технических услуг, услуг производственного характера, экспертиз проектов, консультационных и/или аналитических услуг
2	Выплата за успешную организацию и проведение мероприятий (в т.ч. конференций, семинаров, выставок, симпозиумов, конгрессов и иных важных организационных мероприятий), повышающих авторитет и имидж ОмГТУ
3	Надбавка за активное участие в подготовке подразделения к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества
4	Подготовка проектов документов, регламентирующих осуществление научных проектов, выполняемых как в рамках государственного зада-

№ п/п	Наименование примерных показателей для назначения единовременных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы
	ния, так и по государственным контрактам, договорам, по поручению ректора (проректора по научной и инновационной деятельности)

3. Административно-управленческий (административно-хозяйственный, руководящий персонал) и вспомогательный персонал

№ п/п	Наименование примерных показателей для назначения единовременных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы
1	Интенсивность труда, связанная с текущими изменениями в административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, правовом, бухгалтерском и других процессах управления ОмГТУ
2	Надбавка за внедрение инновационных и/или новых технологий в эксплуатационно-хозяйственное, инженерное обслуживание ОмГТУ, административное управление, финансово-экономическое, социальное, обеспечение деятельности ОмГТУ, кадровое и административное дело-производство
4	Надбавка за успешную организацию и проведение мероприятий (в т.ч. конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), повышающих авторитет и имидж ОмГТУ
5	Надбавка за интенсивность работы при проведении культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся
6	Надбавка за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности
7	Надбавка за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов
8	Проведение профориентационных мероприятий
9	Организационно – техническое, материально-техническое сопровождение НИР, образовательных проектов, выполняемых в рамках государственного задания, государственных контрактов (договорам), и договоров с хозяйственными субъектами и физическими лицами.
10	Интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг, связанной с учебно-методическим сопровождением обучающихся на договорной основе

Приложение № 15
к Положению
об оплате труда работников ОмГТУ

Размеры надбавок к должностным окладам работникам профессорско-преподавательского состава, иным педагогическим работникам, научным сотрудникам при наличии учёной степени

Ученая степень	Размер надбавки
Кандидат наук	7%
Доктор наук	12%

Размеры надбавок к должностным окладам работникам профессорско-преподавательского состава, иным педагогическим работникам, научным сотрудникам при наличии учёного звания

Ученое звание	Размер надбавки
Доцент, старший научный сотрудник	5%
Профессор	7%

**Размеры надбавок к должностным окладам иным педагогическим работникам
при наличии квалификационной категории**

Квалификационная категория	Размер надбавки
I категория	5%
Высшая категория	7%

Размеры надбавок за почетное звание, знаки отличия

Почетное звание, знак отличия	Размер надбавки, руб.
Почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»	5 150
Почетное звание «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации»	5 150
Почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»	5 150
Почетное звание «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»	5 150
Почетное звание «Заслуженный деятель культуры Российской Федерации»	5 150
Почетное звание «Заслуженный художник Российской Федерации»	5 150
Почетное звание «Заслуженный деятель культуры Омской области»	3 000
Почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Омской области»	3 000
Почетное звание «Заслуженный работник науки Омской области»	3 000
Почетное звание «Заслуженный работник сферы информационных технологий Омской области»	3 000
Почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»	3 000
Почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»	3 000
Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	3 000
Почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	3 000
Почетное звание «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»	3 000
Почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»	3 000
Нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»	3 000
Нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы со студентов Российской Федерации»	3 000
Нагрудный знак «Ветеран» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации	3 000