Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тамбовский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «ТГТУ»)

ПРИНЯТО
Решением Ученого совета
ФГБОУ ВО «ТГТУ»
«28» 08 2023 г.
(протокол № 10)

с учетом мнения ППО
работников и обучающихся ТГТУ
«23» 08 2023 г.
(протокол № 58)

УТВЕРЖДЕНО
приказом ректора
ФГБОУ ВО «ТГТУ»
от «29» 08 2023г.
№ 160/9-04

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников Тамбовского государственного технического университета

Введено в действие с « 01 » 09 2023 г.

г. Тамбов
2023

СОДЕРЖАНИЕ

1.Область применения…….. 4
2.Сокращения…… 5
3.Порядок и условия труда работников ТГТУ …… 5
4.Финансовое обеспечение оплаты труда…… 7
5.Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), штатное расписание…… 8
6. Порядок отнесения должностей, не предусмотренных ПКГ и квалификационными уровнями, к соответствующим ПКГ и к квалификационным уровням…… 8
7.Выплаты компенсационного характера …… 9
8.Выплаты стимулирующего характера……... 11
8.1. Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат…… 11
8.2. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат……... 12
8.3. Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в ТГТУ…… 13
8.4 Критерии установления стимулирующих выплат…… 15
8.4.1. Критерии для установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, педагогическим и научным работникам ……. 16
8.4.2. Критерии для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу кафедр…….. 23
8.4.3. Критерии для установления стимулирующих выплат административно-управленческому и прочему обслуживающему персоналу…… 23
8.4.4. Особенности установления стимулирующих выплат при выполнении НИР и ОКР…… 24
9. Условия оплаты труда ректора, проректоров (заместителей ректора) и главного бухгалтера ТГТУ …… 25
10. Иные выплаты социального характера…… 26
11. Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы категорий персонала Университета…….. 27
11.1. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания профессорско-преподавательского состава…… 27
11.2. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания научных работников, инженерно-технического персонала ……..…… 28
11.3. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания педагогических работников, занятых в сфере среднего общего и среднего профессионального образования…….. 29
11.4 Оплата труда и порядок формирования штатного расписания иных категорий персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, медицинского и прочего обслуживающего персонала)…. 30
12. Почасовая оплата труда…… 30
13. Совместительство и нештатная оплата труда…… 31
13.1. Совместительство……... 31
13.2. Нештатная оплата труда…… 31
14. Порядок установления размера дополнительных выплат работникам ТГТУ…… 32
15.Заключительные положения…… 32
Приложение №1…… 33
Приложение №2…… 35

Приложение № 3..... 39
Приложение №4..... 40
Приложение №5..... 41
Приложение № 6..... 42
Приложение №7..... 43
Приложение №8..... 44
Приложение № 9..... 45
Лист согласований..... 46
Лист регистрации изменений..... 47
Лист ознакомления..... 48

1. Область применения

1.1. Данное положение об оплате труда работников Тамбовского государственного технического университета (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями) «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н, приказами 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» и от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 70 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. №71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 года №72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 года №73 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, Минздравсоцразвития России, Минтруда России, Минобрнауки России, содержащими нормы трудового права, Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тамбовский государственный технический университет» (далее-университет) и Коллективным договором ТГТУ.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет» и распространяется на все структурные подразделения университета.

1.3. Настоящее Положение принимается решением Ученого совета ТГТУ по согласованию с Первичной профсоюзной организацией работников и обучающихся Тамбовского государственного технического университета профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. Положение подлежит изменению и дополнению по мере необходимости в таком же порядке.

2. Сокращения

ЕТС – единая тарифная сетка;
ПКГ – профессиональная квалификационная группа;
ППО работников и обучающихся ТГТУ - Первичная профсоюзная организация работников и обучающихся Тамбовского государственного технического университета профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
ППС – профессорско-преподавательский состав;
РВК – рабочие высокой квалификации;
ТГТУ – Тамбовский государственный технический университет;
ФОТ – фонд оплаты труда.

3. Порядок и условия оплаты труда работников ТГТУ

3.1. Система оплаты труда работников ТГТУ устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 или профессиональных стандартов;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 или профессиональных стандартов;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;
- Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225;
- Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- Продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, действующих в редакции, утвержденной Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- действующего Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- действующих профессиональных стандартов на должности, предусмотренные штатным расписанием ТГТУ;
- государственных гарантий по оплате труда;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем (ректором ТГТУ) с учетом мнения ППО работников и обучающихся ТГТУ или устанавливаемых Коллективным договором ТГТУ на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- мнения (далее – ППО работников и обучающихся ТГТУ) в отношении настоящего Положения.

3.2. Система оплаты труда работников Университета, включающая размеры должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается Коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с иными локальными нормативными актами Университета, а также с учетом мнения ППО работников и обучающихся ТГТУ.

В Университете применяется повременная оплаты труда и режим рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Настоящее Положение определяет источники формирования ФОТ, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством Университета по вопросам оплаты труда.

3.4. Условия оплаты труда работника: размер должностного оклада (ставки заработной платы), размеры и условия установления компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и порядок установления премиальных выплат включаются в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.5. Университет, в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников в порядке установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Заработная плата за месяц 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. Заработная плата за месяц

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).

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

Индексация заработной платы работников университета проводится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Финансовое обеспечение оплаты труда

4.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

- субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- целевых субсидий;
- средств поступающих от приносящих доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительственных органов иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по видам деятельности, предусмотренной Уставом университета.
- иных, не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.

4.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, обеспечивается:

за счет средств субсидий на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

за счет средств целевых субсидий;

за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.3. Среднегодовая заработная плата работников профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников, педагогического состава, обеспечивающего процесс подготовки обучающихся по программам общего среднего и среднего профессионального образования, должна соответствовать показателям, утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р «О плане мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

4.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом ФОТ, сформированного на календарный год.

4.5. ФОТ работников ТГТУ формируется из финансового обеспечения университета.

4.6. Экономия ФОТ может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи.

5.Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), штатное расписание

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по ПКГ и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с приложениями к настоящему Положению.

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

Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются ректором университета по соответствующим ПКГ с учётом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором университета по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

5.3. Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности ТГТУ, размеры должностных окладов устанавливаются в соответствии с Приложениями № 1,2,3,4,5,6,7,8,9.

5.4. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой ТГТУ, в разрезе категорий персонала. В штатном расписании ТГТУ указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором ТГТУ, и производимые работникам, зачисленным на штатные должности. Штатное расписание, а также все изменения и дополнения к нему утверждается ректором ТГТУ.

Финансовый источник обеспечения должностей штатного расписания устанавливается конкретно по каждой должности в подсистеме «Заработная плата» ИАИС ТГТУ.

6. Порядок отнесения должностей, не предусмотренных ПКГ и квалификационными уровнями, к соответствующим ПКГ и к квалификационным уровням

6.1. Должности, не предусмотренные ПКГ, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням (Приложение № 9 к Положению).

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

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Виды компенсационных выплат устанавливаются в ТГТУ в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе РФ, приказах Минздравсоцразвития РФ, настоящем Положении и Коллективном договоре:

- доплата до минимального размера оплаты труда;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации:

- доплаты за совмещение профессий (должностей),
- доплаты за сверхурочную работу,
- доплата за работу в ночное время,

Надбавки 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;
- надбавки за стаж работы в структурном подразделении по защите государственной тайны;
- доплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- вознаграждение за классное руководство;
- разовая выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего по уважительной причине работника;
- доплата за выполнение дополнительного объема работ, в том числе по предоставлению образовательных услуг (по факту его выполнения);
- компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты за работу во вредных (в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада) и за работу в особо вредных и особо опасных условиях труда (в размере от 16 до 24 процентов от должностного оклада) устанавливаются на основе итогов проведения специальной оценки условий труда и других условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты в виде доплат и надбавок в соответствии с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации должны быть указаны в трудовом договоре работника.

7.2. Обязательные и компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются в размерах, определяемых действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами. Указанные выплаты устанавливаются также Коллективным договором, приказами ректора и настоящим Положением в размерах не менее установленных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры доплаты за работу в праздничные дни, за выполнение сверхурочных работ, за работу в ночное время - определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором; за совмещение должностей (увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания) или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, размер доплаты определяется по

соглашению сторон на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего содержание и/или объем дополнительной работы. Размеры обязательных выплат, предусмотренных работникам ТГТУ, определяются приказом ректора ТГТУ.

Доплаты за работу во вредных (особо опасных) условиях труда, устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов 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 условия труда на рабочем место признаются оптимальными или допустимыми, компенсационные выплаты не устанавливаются.

Доплаты устанавливаются на основании приказа ректора ТГТУ и при условии наличия утвержденного Перечня подразделений и конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Перечисленные документы готовятся службой охраны труда и утверждаются приказом ректора ТГТУ.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам ТГТУ за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и действующим постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 30, ст. 3640).

7.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ТГТУ устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном действующим постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»).

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается ежемесячно к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в
зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объём сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью ТГТУ по реализации образовательных программ. К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, институтами / факультетами и другими видами работ, выполнение дополнительной работы, связанной с образовательным процессом, но не входящей в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации) или в абсолютных размерах.

7.6. Все компенсационные выплаты работникам ТГТУ устанавливаются в размерах, предусмотренных Коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. При установлении размера обязательной дополнительной выплаты (доплата за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания, за дополнительный объем работы и др.), ее размер и перечень работ для конкретного работника определяется руководителем структурного подразделения. На имя ректора от руководителя структурного подразделения подается служебная записка с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) и указанием ее размера, записка предварительно согласовывается с начальником Финансово-экономическом управлении на предмет наличия средств. В случае положительного решения ректора Управлением кадровой политики готовится соответствующий приказ. При этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности, должен подтвердить свое согласие в письменном виде.

8. Выплаты стимулирующего характера

В целях поощрения работников ТГТУ устанавливаются стимулирующие выплаты (далее надбавки и (или) доплаты) на постоянной или временной основе в соответствии с действующими распоряжениями Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р и от 30 апреля 2014 года № 722-р, приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 года № 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», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Уставом ТГТУ и Коллективным договором ТГТУ.

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат отражен в отдельных локальных нормативных актах ТГТУ: « О премировании (установление поощрительных выплат», «Об эффективном контракте с работниками ТГТУ с научно-педагогическими работниками», которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

8.1. Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в ТГТУ самостоятельно в пределах ФОТ.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

устанавливаются в соответствии с Положением, Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения ППО работников и обучающихся ТГТУ, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

На выплаты стимулирующего характера направляются средства ФОТ, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств, от приносящей доход деятельности.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из вышеуказанных средств может использоваться как экономия ФОТ ТГТУ в целом, так и экономия ФОТ отдельных структурных подразделений.

8.2. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, достижение установленных работнику, коллективу работников, коллективу структурного подразделения показателей эффективности труда, а также поощрение за выполненную конкретную работу с высоким качеством и в установленный срок.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы; методы оценки и установления качественных показателей деятельности работников устанавливаются отдельным приказом ректора ТГТУ.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в ТГТУ приказами ректора в пределах ФОТ и максимальными размерами не ограничиваются. Количество надбавок каждому работнику не ограничивается.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, так и в абсолютном размере.

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией ректора ТГТУ, представляемая руководителем структурного подразделения на имя ректора с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному работнику или группе работников ТГТУ с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка согласовывается с начальником Финансово-экономического управления на предмет наличия средств для установления стимулирующей надбавки, после этого Управление кадровой политики готовит приказ об установлении стимулирующей надбавки.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату в связи с нарушениями дисциплины труда, последствиями которых стало некачественное и/или несвоевременное выполнение работником порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы, несоблюдение режима рабочего времени, в том числе утвержденного учебного расписания занятий, и иные негативные для ТГТУ последствия.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное работником нарушение дисциплины труда (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и средств, от приносящей доход деятельности по независящим от ТГТУ причинам, ректор ТГТУ имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры по согласованию с ППО работников и обучающихся ТГТУ.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

8.3. Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в ТГТУ.

В целях поощрения работников ТГТУ за выполненную работу, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

1) Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- за сложность, напряженность работы;
- за высокие показатели в рейтинге профессорско-преподавательского состава ТГТУ, включая авторское вознаграждение за создание и использование полученных результатов интеллектуальной деятельности (служебные произведения);
- за высокие показатели в рейтинге научных работников;
- за высокие показатели в рейтинге педагогических работников;
- за высокие трудовые и творческие достижения;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за дополнительный объем работы;
- надбавка за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

2) Надбавки за качество выполняемых работ:

а) Надбавка за качество работы и высокий профессионализм.

б) Надбавка за наличие государственной награды СССР, государственной награды Российской Федерации в сфере науки и образования, культуры и спорта у работников Университета при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей - в размере 8,5% от должностного оклада:

- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)»;
- «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный архитектор России»;
- «Заслуженный изобретатель России»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- герой Советского Союза;
- герой Российской Федерации;
- герой Труда Российской Федерации;
- орден Дружбы;

- знак отличия «За наставничество»;
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»;
- академическое звание действительного члена и члена-корреспондента Российской академии наук;
- надбавка за наличие звания «Почетный ректор университета»;

в) Надбавка за наличие Почетной грамоты Президента Российской Федерации, Почетной грамоты Правительства Российской Федерации у работников ТГТУ при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей - в размере 8,5% от должностного оклада.

г) Надбавка - в размере 8,5% от должностного оклада при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей работникам, награжденным ведомственными наградами СССР и Российской Федерации в области науки и образования, а именно:

- почетным значком Министерства высшего и среднего специального образования СССР «За отличные успехи в работе»;
- почетным званием: «Почетный работник высшего образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»; «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
- медалью «За безупречный труд и отличие»;
- нагрудным знаком «Почетный наставник»;

д) Надбавки за классность водителям (25% от должностного оклада за первый класс, 10% должностного оклада за второй класс).

При наличии двух и более почетных званий или наград стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат, при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом университета или Коллективным договором ТГТУ условий их назначения, может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

3) Прочие виды надбавок:

- Надбавка работникам, заключившим с ТГТУ договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, устанавливается в абсолютном размере в соответствии со следующими критериями:

Количество объектов основных средств (шт.)	Суммарная стоимость основных средств (тыс. руб.)	Размер коэффициента	Дополнительная сумма к должностному окладу (руб.)
до 300	до 5 000	1	900
до 500	от 5 000 до 10 000	5	1 800
от 500 до 700	от 10 000 до 15 000	3	2 700
свыше 700	любая стоимость	4	3 600
любое количество	свыше 15 000	5	4 500

Договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности может быть заключен с работником, занимаемая должность которого или выполняемая им работа указана в Перечне, утвержденном постановлением Правительства РФ от 14.11.2002 N 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

Служебная записка на установление надбавки работникам, заключившим с ТГТУ договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, представляется руководителем структурного подразделения ректору с согласующими визами главного бухгалтера, начальника Финансово-экономического управления. Служебная записка должна содержать ссылку на распорядительный документ (приказ ректора, распоряжение руководителя структурного подразделения), которым на работника возложена обязанность выполнять работу с товарно-материальными или денежными ценностями.

- Надбавка за выслугу лет медицинскими работникам Учебно-спортивного комплекса «Бодрость» в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения, устанавливаются следующие размеры надбавки за выслугу лет:

- при выслуге от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге от 3 до 5 лет – 10 %;
- при выслуге свыше 5 лет – 15 %.

4) Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с «Положением о премировании (установлении поощрительных выплат)», которое является неотъемлемой частью настоящего Положения.

5) Иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах доли в ФОТ, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок до одного года в пределах календарного года.

Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений устанавливаются ректором ТГТУ.

8.4. Критерии установления стимулирующих выплат.

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ;

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском, правовом, закупочном и других процессах управления ТГТУ, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности ТГТУ;

- своевременное и качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ТГТУ.

- показатели проводимых в ТГТУ рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений ТГТУ.

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание ТГТУ, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет ТГТУ.

- иные показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности ТГТУ.

8.4.1. Критерии для установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу, педагогическим и научным работникам.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, включая профессорско-преподавательский состав, и научных работников в том числе на условиях внешнего совместительства, помимо надбавок, которые могут устанавливаться всем работникам ТГТУ, устанавливаются надбавки за эффективную работу при достижении высоких показателей в рейтинге профессорско-преподавательского состава (ППС), иных педагогических работников, научных работников сроком на один календарный год. Порядок подведения итогов рейтинга и установления данной выплаты регламентируется нормативным локальным актом «Положение о рейтинговой оценке научно-педагогических работников, кафедр, факультетов и институтов в Тамбовском государственном техническом университете». Показатели, методика и весовые коэффициенты балльно-рейтинговой оценки, а также стоимость балла для балльно-рейтинговой оценки результатов деятельности работника ежегодно принимаются Ученым советом ТГТУ и утверждаются приказами ректора.

Перечень показателей балльно-рейтинговой оценки эффективности профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава

Показатель	**Весовой коэф-т**
1. Наличие ученой степени доктора наук	0
2. Наличие ученой степени кандидата наук (для не имеющих степени доктора наук)	0
3. Наличие ученого звания «профессор»	0
4. Наличие ученого звания «доцент» (для не имеющих звания профессор)	0
5. Непрерывный стаж научно-педагогической работы в ТГТУ (количество лет)	0,01
Учебная и учебно-методическая работа	
6. Учебная нагрузка (в часах по индивидуальным планам за 2021/2022 учебный год)	0,6
7. Учебники, получившие рецензию в уполномоченных государственных учреждениях, зарегистрированные как ЭИ (ЭИ - Электронное издание)/ без регистрации как ЭИ / мультимедийные ЭИ	3/2/5
8. Учебные пособия, получившие рецензию в уполномоченных государственных учреждениях, зарегистрированные как ЭИ / без регистрации как ЭИ/ мультимедийные ЭИ	2/1,5/2,5
9. Учебные пособия с грифом ТГТУ и других вузов, зарегистрированные как ЭИ / без регистрации как ЭИ / мультимедийные ЭИ	1,2/0,8/1,6
10. Методические разработки с грифом ТГТУ и других вузов, зарегистрированные как ЭИ / без регистрации как ЭИ/ мультимедийные ЭИ	0,6/0,4/0,8
11. Разработка электронных учебных курсов (ЭУК) в СДО ТГТУ «Moodle» (с обязательным наличием	2
12. Разработка и реализация международных программ академической мобильности, летних/зимних школ и совместных образовательных программ, и программ, ведущих к получению дипломов двух дипломов с вузами стран СНГ, БРИКС, ЕврАзЭС (количество	0,5
13. Объем хоздоговорных работ в области дополнительного образования (тыс. руб.)	1
Научно-исследовательская работа	
14. Монографии, зарегистрированные как ЭИ / без регистрации как ЭИ	3/2
15. Статьи, опубликованные в научной периодике, в том числе:	

а) в ведущих рецензируемых российских и зарубежных научных изданиях, по соответствию тематики публикации категории предметной области - I категория - II категория - III категория - IV категория	 8 6 4 2
б) в периодических изданиях, входящих в РИНЦ и имеющих пятилетний импакт-фактор - IF5 > 1 - 0.7 < IF5 < 1 - 0.5 < IF5 < 0.7 - IF5 < 0.5	 8 6 4 2
в) в других публикациях, входящих в РИНЦ	0,25
16. Количество международных конференций в форматах онлайн/офлайн, в которых преподаватель принял участие с докладом	0,125/0,25
17. Патенты, в том числе - на изобретения - полезные модели	 2 0,5
18. Свидетельства о регистрации программ для ЭВМ	0,1
19. Общее количество цитирований статей	
в том числе:	
- Цитирований из публикаций, входящих в ядро РИНЦ	3
- Цитирований из публикаций, входящих в РИНЦ	1
- Цитирований публикаций в ведущих рецензируемых российских и зарубежных	3
20. Количество:	
- консультируемых докторских диссертаций сотрудников и соискателей ТГТУ, утвержденных ВАК РФ	4
- оппонируемых докторских диссертаций	0,5
21. Количество:	
- защит кандидатских диссертаций аспирантов и соискателей ТГТУ, выполненных под руководством преподавателя ТГТУ/защит кандидатских диссертаций иностранными гражданами, выполненных под руководством преподавателя ТГТУ - в период обучения в аспирантуре - не позднее одного года после окончания аспирантуры - позже одного года после окончания аспирантуры - прикреплёнными лицами	 4/5 3/3,75 2/2,5 2/2,5
- оппонируемых кандидатских диссертаций	0,25
22. Количество аспирантов, студентов (школьников)-победителей и призеров международных и всероссийских/областных конкурсов (соревнований)), олимпиад (без учета конкурсов докладов на конференциях)	0,2/0,1
23а. Объем освоенных грантов за научные исследования или хоздоговорные работы в области науки	1
23б. Количество заключенных лицензионных договоров на право использования результата интеллектуальной деятельности, принадлежащего университету, в производстве конкурентоспособных технологий и высокотехнологической продукций в реальном секторе	10
24. Участие в работе диссертационных советов в качестве:	
а) председателя	0,5
б) заместителя председателя	0,3
в) ученого секретаря	0,3
г) члена совета	0,2
25. Работа в составе экспертной комиссии по проведению экспертизы материалов для возможности открытого опубликования в качестве: - председателя комиссии (зам. председателя)	 0,03 0,02
26. Количество заявок, поданных на научно-исследовательские гранты и конкурсы	0,05
Организационная и воспитательная работа	
27. Выполнение обязанностей:	
- куратора (классного руководителя в ПЛИ) учебной группы очной формы обучения	0,1

- куратора учебной группы очно-заочной/заочной формы обучения	0,05
28. Выполнение обязанностей по обеспечению набора в университет, организации практики, по тобеспечению трудоустройства выпускников, обязанностей помощника заведующего кафедрой по методической работе, ответственного по гражданской обороне (по институту), внутреннего аудитора, секретаря ГЭК	0,2
29. Участие в работе профильных классов, университетских классов, колледж–классов и групп по освоению рабочих профессий, проведение профпроб, курсов при ТГТУ по подготовке к поступлению в вуз и сдаче ЕГЭ в качестве преподавателя	0,2
30. Участие в проведении олимпиад школьников (всероссийской, межрегиональной, вузовской),конкурсов и семинаров для абитуриентов, проведении ЕГЭ, проведении массовых публичных мероприятий, имеющих профориентационный характер, мероприятий по содействию трудоустройству	0,2
Повышение квалификации	
31. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка в ТГТУ, других вузах РФ и за рубежом	
а) Повышение квалификации в ТГТУ, других вузах РФ	0,2
б) Профессиональная переподготовка в ТГТУ, других вузах РФ	0,25
в) За рубежом	0,2
32. Присвоение звания профессора/доцента в отчетном году	2/1
33. Защита докторской диссертации	5
34. Защита кандидатской диссертации:	3
35. Получение знака отличия всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	0,2

Перечень показателей балльно-рейтинговой оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников среднего профессионального образования

№	Показатель	Весовой коэф-т
1	1. Непрерывный стаж научно-педагогической работы в ТГТУ (количество лет)	0,01
	Учебная и учебно-методическая работа	
2	2. Учебная нагрузка (в часах по индивидуальным планам за 2021/2022 учебный год)	0,6
3	3. Учебные пособия с грифом ТГТУ и других вузов, зарегистрированные как ЭИ / без регистрации как ЭИ / мультимедийные ЭИ	1,2/0,8/1,6
4	4. Методические разработки с грифом ТГТУ и других вузов, зарегистрированные как ЭИ / без регистрации как ЭИ/ мультимедийные ЭИ	0,6/0,4/0,8
5	5. Результаты участия педагогических работников в международных и всероссийских/областных конкурсах (соревнованиях) по педагогическому мастерству и профилю преподаваемых дисциплин (победители и призеры)	0,4/0,2
	Научно-исследовательская работа	
6	7. Количество обучающихся – победителей и призеров международных и всероссийских/областных конкурсов (соревнований)	0,2/0,1
	Организационная и воспитательная работа	
7	8. Выполнение обязанностей куратора (классного руководителя в ПЛИ) учебной группы	0,1
8	9. Выполнение обязанностей: - по обеспечению набора в университет, - секретаря ГЭК; - ответственного по гражданской обороне; - руководителя методического объединения; - секретаря совета лицея/колледжа и педагогического совета лицея/колледжа	0,2
	Повышение квалификации	
9	12. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка в ТГТУ, других вузах РФ и за рубежом	
	а) Повышение квалификации в ТГТУ, других вузах РФ	0,2
	б) Профессиональная переподготовка в ТГТУ, других вузах РФ	0,25
	в) За рубежом	0,2
10	15. Получение знака отличия всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	0,2

Перечень показателей балльно-рейтинговой оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников Политехнического лицея-интерната

№	Показатель	Весовой коэф-т
1	1. Непрерывный стаж научно-педагогической работы в ТГТУ (количество лет)	0,01
	Учебная и учебно-методическая работа	
2	2. Учебная нагрузка (в часах по индивидуальным планам за 2021/2022 учебный год)	0,6
3	3. Учебные пособия с грифом ТГТУ и других вузов, зарегистрированные как ЭИ / Без регистрации как ЭИ / мультимедийные ЭИ	1,2/0,8/1,6
	Научно-исследовательская работа	
4	7. Количество обучающихся – победителей и призеров международных и всероссийских/областных конкурсов (соревнований)	0,2/0,1
	Организационная и воспитательная работа	
5	8. Выполнение обязанностей куратора (классного руководителя в ПЛИ) учебной группы	0,1
6	9. Выполнение обязанностей: - руководителя методического объединения; - секретаря совета лицея/колледжа и педагогического совета лицея/колледжа	0,2
7	10. Участие в работе профильных классов, университетских классов, колледж-классов, групп по освоению рабочих профессий, курсов при ТГТУ по подготовке к поступлению в вуз и сдаче ЕГЭ в качестве преподавателя (указывается общее количество часов, выработанных педагогическим работником за учебный год)	0,2
8	11. Участие в проведении олимпиад школьников (всероссийской, межрегиональной, вузовской), конкурсов и семинаров для абитуриентов, проведении ЕГЭ, проведении массовых публичных мероприятий, имеющих профориентационной характер	0,2
	Повышение квалификации	
9	12. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка в ТГТУ, других вузах РФ и за рубежом	
	а) Повышение квалификации в ТГТУ, других вузах РФ	0,2
	б) Профессиональная переподготовка в ТГТУ, других вузах РФ	0,25
	в) За рубежом	0,2
10	15. Наличие знака отличия всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	0,2
11	16. Присвоение:	
	- высшей квалификационной категории	1
	- первой квалификационной категории	0,75

Перечень показателей балльно-рейтинговой оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников Автошколы ТГТУ

Показатель	Весовой коэф-т
1. Непрерывный стаж научно-педагогической работы в ТГТУ (количество лет)	0,01
Учебная и учебно-методическая работа	
2. Учебная нагрузка (в часах по индивидуальным планам за 2021/2022 учебный год)	0,6
Повышение квалификации	
12. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка в ТГТУ, других вузах РФ и за рубежом	
а) Повышение квалификации в ТГТУ, других вузах РФ	0,2
б) Профессиональная переподготовка в ТГТУ, других вузах РФ	0,25
в) За рубежом	0,2
15. Получение знака отличия всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	0,2

Методика расчета стимулирующей надбавки заведующим кафедрами.

Надбавка (Sитог) заведующего кафедрой складывается из трех показателей: стабилизационный фонд (Sстаб.), трудоемкий фонд (Sтруд.), прогрессивный фонд (Sпрогр.)

$$S_{итог}=S_{стаб.}+S_{труд.}+S_{прогр.}$$

Соотношение показателей, в отводимом бюджете S, при расчете стимулирующей надбавки следующее (Sстаб.- 35%; Sтруд.- 30%; Sпрогр.-35%).

Расчет показателей осуществляется по следующим формулам:

1. $S_{стаб.}=(0{,}35*S*К_{зав.})/\Sigma К_{зав.}$
2. $S_{труд.}=(0{,}3*S*К_{став.})/\Sigma К_{став.}$
3. $S_{прогр.}=(0{,}35*S*S_{сред.})/\Sigma S_{сред.}$,

где S – бюджет отводимый на надбавки (вносится ФЭУ), Кзав.- доля ставки занимаемая заведующим кафедрой, ΣКзав. – сумма ставок занимаемых всеми заведующими кафедрами, Кстав. – количество ставок на кафедре, ΣКстав. – сумма количества ставок на всех кафедрах, Sсред. – средний балл га кафедре (по результатам личного рейтинга), рассчитываемый как отношение суммы баллов набранных работниками кафедры к количеству занимаемых ими ставок, ΣSсред. – сумма средних значений по всем кафедрам.

Методика расчета стимулирующей надбавки директорам институтов (деканам факультетов), обеспечивающей повышение результативности деятельности институтов (факультетов)

I Расчет стимулирующей надбавки для руководителей следующих структурных подразделений:

- Института автоматики и информационных технологий;
- Института архитектуры, строительства и транспорта;
- Института экономики и качества жизни;
- Института энергетики, приборостроения и радиоэлектроники;
- Технологического института;
- Юридического института;
- Естественнонаучный и гуманитарный факультет;
- Факультета международного образования.

1. Стимулирующая надбавка формируется по результатам оценки эффективности деятельности институтов (факультетов) по показателям, соотнесенным с мониторинговыми показателями оценки эффективности деятельности ТГТУ, дорожной карты «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», индикаторами мероприятий Программы стратегического развития ТГТУ за отчетный период. Размер стимулирующей надбавки руководителю института (факультета) определяется на основании расчета двух составляющих: трудоемкий фонд и прогрессивный фонд (Таблица 1) исходя из должностного оклада, установленного работнику в отчетном периоде.

Таблица 1

№ п.п	Наименование показателя	Ед. изм.	Доля фонда, выделяемая на показатель, %
Трудоемкий фонд			
1	Число ППС института (факультета)	чел.	10
2	Число студентов института (факультета), включая студентов прикладного бакалавриата	чел.	10
Прогрессивный фонд			
3	Рейтинг института (факультета)	балл	20
4	Внебюджетная деятельность института (факультета)	тыс. руб.	5

5	Средний балл ЕГЭ института (факультета)	балл	10
6	Объем НИОКР в расчете на одного ППС (приведенных к доле ставки)	тыс. руб.	10
7	Численность сотрудников института (факультета), из числа ППС (приведенных к доле ставки), имеющих ученые степени кандидата или доктора наук, в расчете на 100 студентов	ед.	5
8	Средний возраст ППС института (факультета)	лет	5
9	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов (приведенный контингент)	%	10
10	Средняя з/п ППС института (факультета) по отношению к средней по региону	%	15
	ИТОГО		100

II Расчет стимулирующей надбавки для руководителей следующих подразделений:

- Института заочного обучения,
- Института дополнительного профессионального образования,

1. Стимулирующая надбавка состоит из фиксированной составляющей «Трудоемкость деятельности» и переменной составляющей «Активность деятельности», состоящей из двух показателей (Таблица 2), и рассчитывается исходя из должностного оклада, установленного работнику в отчетном периоде.

Таблица 2

№ п.п	Наименование показателя	Ед. изм.	Доля надбавки, выделяемая на показатель, %
Трудоемкость деятельности			
1	Трудоемкость		70%
Активность деятельности			
2	Доходы института (факультета) из средств от приносящей доход деятельности	тыс. руб.	15%
3	Число студентов (слушателей) института (факультета)	чел.	15%
	ИТОГО		100

Методика расчета составляющей «Активная деятельность», построена на процедуре оценки по ключевым показателям эффективности.

В качестве ключевых показателей эффективности для данной методики рассматривается доход института (факультета) из средств от приносящей доход деятельности и число студентов (слушателей) института (факультета) (Таблица 3).

Таблица 3

Количественные показатели (индивидуальные и/или групповые)		Целевые значения			Фактические и расчетные значения		
		Вес	Допустимое значение	Нормативное значение	Факт	% Бонуса	ИТОГО, % Бонуса с учетом веса
1	Число студентов (слушателей)	50%					
2	Внебюджетный доход	50%					
	ИТОГО	100					

Перечень показателей балльно-рейтинговой оценки эффективности профессиональной деятельности научных работников ТГТУ

Показатель	Весовой коэф. показателя
1. Наличие ученой степени доктора наук	**1**
2. Наличие ученой степени кандидата наук (для не имеющих степени доктора наук)	**0,4**
3. Наличие ученого звания «профессор»	**1**
4. Наличие ученого звания «доцент», «старший научный сотрудник» (для не имеющих звания профессор)	**0,4**
5. Непрерывный стаж научной работы в ТГТУ (количество лет)	**0,01**
Научно-исследовательская работа	
6. Монографии, научно-популярные книги (зарегистрированные как ЭИ/без регистрации как ЭИ)	**3/2**
7. Статьи, опубликованные в научной периодике	
в том числе:	**1**
а) в ведущих рецензируемых российских и зарубежных научных изданиях, по соответствию тематики публикации категории предметной области - I категория - II категория - III категория - IV категория	 **8** **6** **4** **2**
б) в периодических изданиях, входящих в РИНЦ и имеющих пятилетний импакт- фактор - $IF_5 > 1$ - $0.7 < IF_5 < 1$ - $0.5 < IF_5 < 0.7$ - $IF_5 < 0.5$	 **8** **6** **4** **2**
8. Количество международных конференций в форматах онлайн/офлайн, в которых преподаватель принял участие с докладом	**0,125/ 0,25**
9. Патенты на - изобретения - полезные модели	 **2** **0,5**
10. Свидетельства о регистрации программ для ЭВМ	**0,1**
11. Общее количество цитирований статей в рецензируемых научных журналах, индексируемых в базе данных.	
в том числе: - Цитирований из публикаций, входящих в ядро РИНЦ	**3**
- Цитирований из публикаций, входящих в РИНЦ	**1**
- Цитирований публикаций в ведущих рецензируемых российских и зарубежных научных изданиях	**3**
12. Количество - консультируемых докторских диссертаций сотрудников и соискателей ТГТУ, утвержденных ВАК РФ - оппонируемых докторских диссертаций	 **4** **0,5**
13. Количество - защит кандидатских диссертаций аспирантов и соискателей ТГТУ, выполненных под руководством научного сотрудника ТГТУ - защит кандидатских диссертаций иностранными гражданами, выполненных под руководством научного сотрудника ТГТУ - оппонируемых кандидатских диссертаций	 **3** **4** **0,25**
14. Количество заключенных лицензионных договоров на право использования результата интеллектуальнойдеятельности, принадлежащего университету, в производстве конкурентоспособных технологий и высокотехнологической продукций в реальном секторе экономики, шт.	**10**

15. Объем освоенных грантов за научные исследования или хоздоговорные работы в области науки (тыс. руб.)	**1**
16. Участие в работе диссертационных советов в качестве:	
а) председателя	**0,5**
б) заместителя председателя	**0,3**
в) ученого секретаря	**0,3**
г) члена совета	**0,2**
17. Количество заявок, поданных на гранты, конкурсы РНФ, РФФИ, РГНФ, ФЦП и АВЦП, «СТАРТ»	**0,05**
Повышение квалификации	
18. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка в вузах РФ и за рубежом	
а) повышение квалификации в вузах РФ	**0,2**
б) профессиональная переподготовка в вузах РФ	**0,25**
в) за рубежом	**0,2**
19. Планируемая защита докторской диссертации	**5**
20. Планируемая защита кандидатской диссертации	**3**

8.4.2. Критерии для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу кафедр.

Стимулирование заработной платы учебно-вспомогательного персонала с целью повышения качества обслуживания образовательного процесса основано на достижении результатов в рейтинге кафедр ТГТУ.

В каждой квалификационной группе кафедр (выпускающие технические кафедры, выпускающие нетехнические кафедры, общетехнические кафедры, общеобразовательные кафедры) выделяются три группы в зависимости от занятого места в рейтинге кафедр. В пределах средств определенных на эти цели, каждой кафедре выделяется дополнительный фонд заработной платы в зависимости от места нахождения в каждой группе и утверждается приказом ректора.

Сумма дополнительного фонда заработной платы направляется заведующему кафедрой для установления надбавки каждому работнику в зависимости от его личных профессиональных заслуг, интенсивности и качества выполняемых работ.

8.4.3. Критерии для установления стимулирующих выплат административно-управленческому и прочему обслуживающему персоналу.

Структурные подразделения административно-управленческого персонала делятся на 3 группы по принципу сложности и ответственности функциональных обязанностей, интенсивности работы и занятости в обслуживании внебюджетной деятельности.

Перечень структурных подразделений в каждой из трех групп определен экспертной комиссией, утвержденный ректором университета.

За интенсивность, качество работы на эти цели каждому структурному подразделению выделяется дополнительный ФЗП с учетом численности работников подразделения, с учетом повышающих коэффициентов на уровень квалификации работников. Сумма дополнительного фонда стимулирующих надбавок направляется начальнику структурного подразделения для определения надбавки каждому работнику в зависимости от квалификации, профессионализма, интенсивности и качества выполняемой работы.

Руководителям структурных подразделений Университета, преподавателям среднего профессионального образования, а также ведущим сотрудникам отделов и служб может быть установлена надбавка за высокие трудовые и творческие достижения в размере 3000 и 7000 рублей при выполнении следующих критериев:

- Наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук;

- Применение в практической работе научно-методических и инновационных подходов с целью реализации развития и совершенствования своего направления деятельности.

Помимо перечисленных видов надбавок (доплат) работникам могут быть установлены и другие стимулирующие выплаты в соответствии с данным разделом Положения.

8.4.4. Особенности установления стимулирующих выплат при выполнении НИР и ОКР.

В случае выполнения работником, состоящим по месту основной работы в штате подразделения, финансируемого за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, целевой субсидии (ППС, УВП, АУП, прочий обслуживающий персонал) дополнительного объема работ, связанного с выполнением научных исследований (НИР и ОКР), ему может устанавливаться стимулирующая надбавка (доплата) за интенсивность труда при выполнении дополнительного объема работ. Надбавка (доплата) устанавливается за счет финансовых средств на выполнение конкретных НИР и ОКР.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются руководителем научного проекта (договора, темы, гранта и т.п.) с письменного согласия работника.

Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом по ТГТУ. Основанием для издания приказа об установлении указанных выплат является служебная записка, подаваемая в установленном в ТГТУ порядке руководителем структурного подразделения или руководителем научно-исследовательской работы с обоснованием установления доплаты (надбавки) конкретному работнику и с указанием содержания и объема работ, ее размера и срока назначения.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя научного исследования, на имя ректора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения.

6) Надбавка за выполнение важных, сложных и срочных работ

Устанавливается при условии заключения государственного контракта, гражданско-правового договора на государственную закупку товаров, работ, услуг (далее - договор). Основанием для установления надбавки за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ является приказ ректора на выполнение договора, включающий список исполнителей и руководителя проекта. Устанавливается при условии качественного и своевременного выполнения работы.

7) Надбавка за качество работы и высокий профессионализм

Надбавка устанавливается при условии качественного и своевременного выполнения работы в установленные сроки. Основанием для установления надбавки является подписанный и утвержденный у заказчика акт выполненных работ/оказанных услуг по договору, в том числе по каждому этапу договора, если таковые договором согласованы.

Помимо перечисленных видов доплат и надбавок работникам при выполнении НИР и ОКР могут быть установлены и другие стимулирующие выплаты в соответствии с действующим разделом 5.3 «Стимулирующие выплаты» данного Положения.

9. Условия оплаты труда ректора, проректоров (заместителей ректора) и главного бухгалтера ТГТУ

9.1. Условия оплаты труда ректора ТГТУ устанавливаются в трудовом договоре, заключенном между ректором и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

9.2. Должностной оклад ректора ТГТУ определяется Министерством науки и высшего образования в Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости ТГТУ, и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором

9.3. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров (заместителей ректора), главного бухгалтера ТГТУ и среднемесячной заработной платы работников ТГТУ (без учета заработной платы ректора, проректоров (заместителей ректора) 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 ноября 2018 г. N 64н. Согласно данному нормативному правовому акту предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера ТГТУ и среднемесячной заработной платы работников ТГТУ (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 8.

9.4. Соотношение средней заработной платы ректора и средней заработной платы работников ТГТУ формируется за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера ТГТУ и среднемесячной заработной платы работников ТГТУ определяется путем деления среднемесячной заработной платы ректора, соответствующего проректора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников ТГТУ. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Перечень должностей, профессий работников ТГТУ, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, в целях расчета средней заработной платы основного персонала, устанавливается приказом Министерства науки и высшего образования РФ.

Ректору ТГТУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору ТГТУ по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом

достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности ТГТУ и его ректора.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом «Компенсационные выплаты» Положения в зависимости от условий труда.

Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера ТГТУ определяются трудовым договором и устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада ректора ТГТУ.

Проректоры (заместители ректора) и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделом «Компенсационные выплаты» настоящего Положения в зависимости от условий труда.

Стимулирующие выплаты и премии проректорам и главному бухгалтеру устанавливает ректор ТГТУ с учетом выполнения показателей эффективности по данным должностям и достижения показателей эффективности ТГТУ в целом.

Проректорам ТГТУ стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников ТГТУ, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций структурными подразделениями, непосредственно подчиненными проректору.

Главному бухгалтеру ТГТУ стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников ТГТУ, а также при условии соблюдений правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности ТГТУ.

10. Иные выплаты социального характера

Работникам ТГТУ могут устанавливаться социальные выплаты:

- материальная помощь;
- премиальная выплата при условии добросовестного и качественного исполнения должностных обязанностей, в связи с выходом на пенсию и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, и далее, каждые 5 лет) – в размере 0,25 должностного оклада;
- иные виды выплат, не противоречащие действующему законодательству.

Выплаты устанавливаются за счет общей экономии ФОТ, а также за счет средств фонда премирования, предусмотренного локальным нормативным актом ТГТУ «Положение о премировании (установлении поощрительных выплат)».

Социальные выплаты назначаются в виде:

а) материальной помощи на основании служебной записки на имя ректора ТГТУ. Служебная записка согласовывается с председателем ППО работников и обучающихся ТГТУ и начальником Финансово-экономического управления (на предмет наличия финансовых средств). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор на основании письменного заявления лица и в пределах выделенных в ТГТУ на эти цели средств. Решение ректора принимается путем наложения резолюции на служебной записке.

При наличии положительного решения ректора ТГТУ Управление кадровой политики оформляет приказ по Университету о выплате материальной помощи работнику.

Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретение лекарственных препаратов в случае тяжелых заболеваний, пострадавшим от стихийных бедствий, пожаров и другие ситуации, при наличии соответствующих подтверждающих документов).

В случае смерти близкого члена семьи работника, материальная помощь составляет не более 4 000 рублей. Членам семей в случае смерти работника ТГТУ – не более 10 000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор на основании письменного заявления лица, в пределах средств, выделенных на эти цели.

б) выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию на основании служебной записки руководителя структурного подразделения на имя ректора с согласующей визой председателя ППО работников и обучающихся ТГТУ и начальника Финансово-экономического управления (на предмет наличия и источника финансовых средств). При наличии положительной резолюции ректора Управление кадровой политики оформляет приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию.

11. Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы категорий персонала Университета

11.1. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания профессорско-преподавательского состава.

11.1.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) Университета формируется исходя из объемов выполняемых государственных стандартов, установленного объема учебной нагрузки, нормативного соотношения численности ППС и обучающихся, стоимости оказания государственных услуг по подготовке обучающихся с высшим образованием, иных нормативных актов, включающих условия формирования штатной численности ППС.

К профессорско-преподавательскому составу относятся должности директора института, декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента в соответствии с утвержденной номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Норма учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава устанавливается на основании решения Ученого совета ТГТУ и регламентируется локальным нормативным актом о планировании работы профессорско-преподавательского состава кафедр в Тамбовском государственном техническом университете.

11.1.2. Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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».

11.1.3. Работники из числа ППС, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются нормативным правовым актом Минобрнауки России. Согласно действующему приказу Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644, утвердившему Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному

оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы указанным Порядком, определяются Коллективным договором ТГТУ.

11.1.4. Штатное расписание ППС в разрезе учебных структурных подразделений ТГТУ (институтов, факультетов, кафедр и др. формируется в соответствии с утвержденной Организационной структурой ТГТУ, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени (приказ о распределении штатной численности ППС), корректируется в течение учебного года, и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 01 сентября каждого календарного года.

В подсистеме «Штатное расписание» ИАИС ТГТУ по каждой должности в разрезе соответствующих выплат указываются источники финансирования, за счет которых они производятся.

Изменения в штатное расписание ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов ректора.

Размеры должностных окладов ППС устанавливаются в зависимости от наличия ученой степени кандидата или доктора наук в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (должностной инструкцией).

11.1.5. Помимо должностного оклада, работникам из числа ППС, приказами ректора ТГТУ устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, а также стимулирующие надбавки и премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в области трудового права, Коллективным договором и настоящим Положением и прилагаемым к нему Положением о премировании (установлении поощрительных выплат).

11.1.6. Средняя заработная плата ППС, занятого в сфере высшего образования по итогам года должна быть не ниже средней заработной платы, установленной «дорожной картой» в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р.

11.2. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания научных работников, инженерно-технического персонала.

11.2.1. Штатное расписание научных работников, инженерно-технического персонала Университета утверждается ректором на календарный год.

К должностям научных работников относятся должности главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника и младшего научного сотрудника в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 №305н.

11.2.2. Для научного и инженерно-технического персонала штатное расписание формируется в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных программ, контрактов/договоров, научных тем, в пределах утвержденных смет по субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ и средств, от приносящей доход деятельности (государственные контракты и хоздоговора на выполнение НИР, ОКР и иных работ, связанных с научными исследованиями), и наличия поступивших финансовых средств.

11.2.3. В подсистеме «Штатное расписание» ИАИС ТГТУ по каждой должности в разрезе соответствующих выплат указываются источники финансирования, за счет которых они производятся.

11.2.4. Продолжительность рабочего времени для указанных категорий персонала устанавливается в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для научного персонала устанавливается отдельными постановлениями Правительства Российской Федерации.

11.2.5. Размеры должностных окладов (ставок) научных работников устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению в зависимости от наличия ученой степени кандидата или доктора наук.

11.2.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей научных структурных подразделений устанавливаются на 10-20% ниже оклада по соответствующей должности руководителя.

11.2.7. Изменения к штатному расписанию ТГТУ по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов ректора.

11.2.8. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

11.2.9. Работники вышеуказанных категорий персонала принимаются на работу на должности ППС для проведения учебных занятий по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

11.2.10. Перечисленным категориям персонала помимо должностного оклада (ставки) могут устанавливаться компенсационные и стимулирующие выплаты.

11.2.11. Особенности формирования и использования фонда оплаты труда в научных структурных подразделениях ТГТУ могут устанавливаться в Положениях об оплате труда соответствующих подразделений. Данные Положения не должны вступать в противоречие с настоящим Положением, но должны содержать особенности оплаты труда научных работников и работников из числа инженерно-технического персонала.

Положения утверждаются в порядке, предусмотренном в положениях о научном структурном подразделении ТГТУ, согласовываются председателем ППО работников и обучающихся ТГТУ и проректором по научной работе, визируются у главного бухгалтера и у начальника Управления правового обеспечения и делопроизводства.

11.2.12. Средняя заработная плата вышеуказанных категорий персонала по итогам года должна быть не ниже средней заработной платы, установленной «дорожной картой» в соответствии с распоряжением Правительства РФ № 722-р от 30 апреля 2014 года.

11.3. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания педагогических работников, занятых в сфере среднего общего и среднего профессионального образования.

11.3.1. Штатное расписание педагогических работников, занятых в сфере среднего общего и среднего профессионального образования утверждается ректором Университета.

11.3.2. Размеры должностных окладов (ставок) перечисленных категорий персонала устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

11.3.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 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».

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

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для

педагогической работы, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом ТГТУ.

Средняя заработная плата педагогических работников занятых в сфере среднего общего и среднего профессионального образования по итогам года должна быть не ниже средней заработной платы установленной «дорожной картой» в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р.

11.4. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания иных категорий персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, медицинского и прочего обслуживающего персонала)

11.4.1. Штатное расписание для учебно-вспомогательного, административно-управленческого, медицинского, и прочих категорий персонала работников ТГТУ утверждается ректором на календарный год.

11.4.2. Штатное расписание вышеперечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной Организационной структурой ТГТУ, в зависимости от нормативной потребности структурных подразделений, объемов выполняемых работ, сформировавшейся инфраструктуры, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования и т. п.

11.4.3. В подсистеме «Штатное расписание» ИАИС ТГТУ по каждой должности в разрезе соответствующих выплат указываются источники финансирования, за счет которых они производятся.

11.4.4. В летний период на время открытия летнего оздоровительного лагеря и турбазы, а также по другим причинам могут утверждаться штатные расписания на период выполнения сезонных работ.

11.4.5. Размеры должностных окладов (ставок) перечисленных категорий персонала устанавливаются в соответствии с Приложением № 1,2,3,6,7,8,9.

11.4.6. Средняя заработная плата медицинских работников по итогам года должна быть не ниже средней заработной платы установленной «дорожной картой» в соответствии с распоряжением Правительства РФ № 722-р от 30 апреля 2014 года.

11.4.7. Изменения к штатному расписанию ТГТУ по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов ректора.

11.4.8. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

11.4.9. Работники вышеуказанных категорий персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

11.4.10. Перечисленным категориям персонала помимо должностного оклада (ставки) могут устанавливаться компенсационные и стимулирующие выплаты.

12. Почасовая оплата труда

12.1. Педагогическую работу и иные виды работ на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, могут выполнять работники университета, состоящие в его штате. Указанная работа осуществляется в соответствии с действующим постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом ТГТУ в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ТГТУ самостоятельно и утверждаются приказом ректора. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемой на основе почасовой оплаты труда, устанавливается на основании расчета штатов по институтам и факультетам на учебный год. Размеры почасовых ставок рассчитываются Финансово-экономическим управлением и утверждаются приказом ректора.

Почасовой ФОТ институтов факультетов может быть увеличен за счет ФОТ по вакантным должностям или в случае длительного отсутствия по уважительной причине работника из числа ППС. В этом случае почасовой ФОТ институтов, факультетов не должен превышать ФОТ по вакантным должностям ППС и количества часов, установленных данному структурному подразделению по имеющимся вакансиям. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора, и в пределах ФОТ, установленного структурному подразделению. Увеличение почасового ФОТ за счет вакантных должностей производится при условии отсутствия возможности приема на работу в штат работника с необходимым уровнем квалификации.

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством, и ее объем для работников в учебном году не может превышать 300 часов.

В размерах часовых ставок не учитывается оплата компенсации за очередной отпуск.

13. Совместительство и нештатная оплата труда

13.1. Совместительство.

Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы в ТГТУ, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Общий объем работы штатного работника в ТГТУ с учетом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

На работающих по совместительству распространяются все положения и правила, предусмотренные настоящим Положением о порядке установления стимулирующих надбавок и доплат.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

13.2. Нештатная оплата труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, выполнения временных, в том числе сезонных работ, ТГТУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора с оплатой как за счет средств субсидий на финансовое обеспечение

выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (включая договора возмездного оказания услуг, выполнения работ гражданско-правового характера).

14. Порядок установления размера дополнительных выплат работникам ТГТУ

Фонд стимулирующих выплат формируется исходя из объема внебюджетной деятельности, с учетом сложности и ответственности выполняемых работ, уровня квалификации работника в пределах средств, определенных на эти цели.

При условии выполнения дополнительного объема работ по оказанию образовательных услуг, реализуемых в рамках образовательного процесса для обучающихся на платной основе по программам высшего, дополнительного профессионального образования, по программам среднего профессионального образования по очной, очно-заочной и заочной формам обучения, работникам из числа ППС производится доплата из средств от приносящей доход деятельности ТГТУ.

Работникам других категорий персонала при условии выполнения дополнительного объема работ, связанного с организацией, обслуживанием и обеспечением внебюджетной деятельности ТГТУ, может производиться выплата стимулирующего характера из указанных средств.

Размеры доплат, надбавок устанавливаются приказом ректора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с согласующей визой начальника Финансово-экономического управления и положительной резолюцией ректора (курирующего проректора) ТГТУ.

15. Заключительные положения

ТГТУ имеет право дополнять и изменять отдельные условия данного Положения, не противоречащие действующему законодательству РФ в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются решением Ученого совета ТГТУ с учетом мнения ППО работников и обучающихся ТГТУ.

На основе настоящего Положения ТГТУ разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение № 1
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников Тамбовского
государственного технического университета

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»
Профессиональная квалификационная группа для работников из числа профессорско-преподавательского состава

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Четвертая группа	Ассистент	26 200,00	4.1.1	26 200,00
	Ассистент (кандидат наук)		4.1.2	29 000,00
	Старший преподаватель	29 000,00	4.2.1	29 000,00
	Старший преподаватель (кандидат наук)		4.2.2	32 300,00
	Доцент	32 300,00	4.3.1	32 300,00
	Доцент (кандидат наук)		4.3.2	36 800,00
	Доцент (доктор наук)		4.3.3	44 100,00
	Профессор	36 800,00	4.4.1	36 800,00
	Профессор (кандидат наук)		4.4.2	42 000,00
	Профессор (доктор наук)		4.4.3	51 600,00
	Заведующий кафедрой	42 000,00	4.5.1	42 000,00
	Заведующий кафедрой (кандидат наук)		4.5.2	49 800,00
	Заведующий кафедрой (доктор наук)		4.5.3	59 300,00
	Декан факультета (кандидат наук), директор института (кандидат наук)	54 600,00	4.6.1	54 600,00
	Декан факультета (доктор наук), директор института (доктор наук)		4.6.2	64 400,00

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа административно-управленческого персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Четвертая группа	Начальник отдела, заведующий лабораторией, заведующий методическим кабинетом, помощник первого проректора, помощник проректора по научной работе, помощник проректора по развитию имущественного комплекса, помощник ректора, помощник ректора по международным связям, руководитель производственной практики, руководитель отдела, начальник отдела патентования и защиты интеллектуальной собственности	26 200,00	1	26 200,00
	Начальник управления, советник при ректорате, ученый секретарь Совета Университета	32 300,00	3	32 300,00
	Начальник финансово-экономического управления, начальник управления правового обеспечения и делопроизводства	36 800,00	4	36 800,00

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа учебно-вспомогательного персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Третья группа	Диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе	15 400,00	1	15 400,00
	Специалист 1 категории по учебно-методической работе		3	18 200,00

Приложение № 2
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников Тамбовского
государственного технического университета

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 247н (ред. от 11.12.2008 г.) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа административно-управленческого персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Первая группа	Комендант, кассир	13 800,00	1	13 800,00
	Старший кассир		2	14 300,00
Вторая группа	Администратор, специалист по работе с молодежью	14 800,00	1	14 800,00
	Заведующий архивом, заведующий складом, старший администратор		2	16 000,00
	Заведующий общежитием		3	17 400,00
	Мастер участка		4	18 900,00
	Начальник гаража		5	19 200,00
Третья группа	Бухгалтер, инженер, специалист, специалист по закупкам, специалист по интеллектуальной собственности, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по оценке и аттестации научно-педагогических кадров, специалист по управлению качеством проектирования продукции и услуг, специалист по энергосбережению и повышению энергетической эффективности, специалист по противопожарной профилактике, специалист по гражданской обороне, специалист по формированию электронного архива, переводчик, специалист по обеспечению антитеррорестической защищённости объектов (территорий), экономист	20 700,00	1	20 700,00

	Бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории		2	22 400,00
	Бухгалтер 1 категории, инженер по оборудованию 1 категории, инженер по снабжению 1 категории, инженер по эксплуатации зданий 1 категории, переводчик 1 категории, специалист 1 категории по работе с недвижимостью, экономист 1 категории		3	23 700,00
	Ведущий бухгалтер, ведущий документовед лицея, ведущий инженер по защите информации, ведущий специалист, старший специалист по закупкам, ведущий специалист по защите информации, ведущий специалист по воинскому учету и бронированию, ведущий специалист по защите государственной тайны, ведущий специалист по научно-техническим программам, ведущий специалист по научно-технической информации, ведущий специалист по охране труда, ведущий специалист по работе с недвижимостью, ведущий специалист по стандартизации и метрологии научно-образовательной деятельности, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт		4	25 200,00
	Главный инженер, главный энергетик		5	27 200,00

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа учебно-вспомогательного персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Вторая группа	Техник, лаборант, инспектор по контролю за исполнением поручений	14 800,00	1	14 800,00
	Старший лаборант		2	16 000,00
	Техник 1 категории		3	17 400,00
Третья группа	Инженер по защите информации	20 700,00	1	20 700,00

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа инженерно-технического персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Вторая группа	Техник по контролю качества инфокоммуникационных систем, техник по эксплуатации инфокоммуникационных систем, техник-программист	14 800,00	1	14 800,00
Третья группа	Инженер по эксплуатации инфокоммуникационных систем, инженер, специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей, специалист по сопровождению сайта, системный администратор	20 700,00	1	20 700,00
	Программист-проектировщик информационных систем 1 категории, инженер 1 категории		3	23 700,00
	Ведущий инженер по контролю качества инфокоммуникационных систем, ведущий инженер по эксплуатации инфокоммуникационных систем, ведущий программист-проектировщик информационных систем, ведущий проектировщик интерфейсов, ведущий разработчик, ведущий системный администратор, ведущий специалист по технической поддержке, ведущий инженер, ведущий электроник		4	25 200,00

Профессионально-квалификационная группа для работников из числа прочего обслуживающего персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Первая группа	Делопроизводитель, дежурный по залу, дежурный по общежитию, дежурный по лицею, кассир, секретарь проректора по социальной работе и молодежной политике	13 800,00	1	13 800,00
Вторая группа	Диспетчер, инспектор по контролю за исполнением поручений	14 800,00	1	14 800,00
	Заведующий хозяйством		2	16 000,00
Третья группа	Документовед	20 700,00	1	20 700,00

Приложение № 3
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников Тамбовского
государственного технического университета

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 248н (ред. от 12.08.2008 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа прочего обслуживающего персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Первая группа	Дворник, кастелянша общежития, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда, слесарь-сантехник 3 разряда, уборщик, уборщик лицея, уборщик слущебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3 разряда	13 800,00	1	13 800,00
Вторая группа	Водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда, слесарь-сантехник 5 разряда, электрогазосварщик 4 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 разряда, тракторист	14 800,00	1	14 800,00
	Слесарь-сантехник 6 разряда, слесарь по КИПиА, электромонтер по ремонрту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда		2	16 000,00

Приложение № 4
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников Тамбовского
государственного технического университета

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н (ред. от 23.12.2011 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа педагогического персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Третья группа	Педагог дополнительного образования	19 300,00	2	19 800,00
	Мастер производственного обучения, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования		3	20 600,00
	Преподаватель, учитель		4	22 600,00

Приложение № 5
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников Тамбовского
государственного технического университета

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» и приказ от 19.12.2008 г. №740н «О внесении изменения в профессиональную квалификационную группу должностей научных работников и руководителей структурных подразделений професиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 г. №305н»

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа научного персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Четвертая группа	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	26 200,00	4.1.1	26 200,00
	Младший научный сотрудник (кандидат наук), научный сотрудник (кандидат наук)		4.1.2	29 000,00
	Старший научный сотрудник	30 000,00	4.2.1	30 000,00
	Старший научный сотрудник (кандидат наук)		4.2.2	33 900,00
	Ведущий научный сотрудник	33 900,00	4.3.1	33 900,00
	Ведущий научный сотрудник (кандидат наук)		4.3.2	37 700,00
	Ведущий научный сотрудник (доктор наук)		4.3.3	46 300,00
	Главный научный сотрудник	37 700,00	4.4.1	37 700,00
	Главный научный сотрудник (кандидат наук)		4.4.2	44 300,00
	Главный научный сотрудник (доктор наук)		4.4.3	51 600,00

Приложение № 6

к Положению об оплате и стимулировании
труда работников Тамбовского
государственного технического университета

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа административно-управленческого персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Третья группа	Заведующий отделом редакции научных журналов, заведующий отделом редакции учебной и научной литературы	16 900,00	3	18 900,00
Четвертая группа	Главный редактор	20 900,00	3	22 700,00

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа учебно-вспомогательного персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Третья группа	Корреспондент	16 900,00	1	16 900,00
	Графический дизайнер, графический и мультимедийный дизайнер		2	17 900,00
	Редактор 2 категории		3	18 900,00
	Редактор 1 категории		4	20 100,00

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа прочего обслуживающего персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Первая группа	Оператор оборудования цифровой печати	14 100,00	1	14 100,00

Приложение № 7
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников Тамбовского
государственного технического университета

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа административно-управленческого персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Четвертая группа	Заведующий отделом, заведующий сектором электронных каталогов	19 700,00	1	19 700,00

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа учебно-вспомогательного персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Третья группа	Ведущий библиограф, ведущий библиотекарь	17 400,00	4	19 100,00
	Главный библиотекарь		5	19 700,00

Приложение № 8
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников Тамбовского
государственного технического университета

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Профессиональная квалификационная группа для работников из числа прочего обслуживающего персонала

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Вторая группа	Медицинская сестра	14 000,00	3	16 300,00
	Зубной врач		4	17 500,00

Приложение № 9
к Положению об оплате и стимулировании
труда работников Тамбовского
государственного технического университета

Отнесение должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами, к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Четвертая группа	Начальник комплекса, заведующий студенческого клуба, руководитель представительства в г. Кирсанов, руководитель представительства в г. Моршанск, руководитель службы охраны труда, руководитель проектов, начальник службы	26 200,00	1	26 200,00
	Директор библиотеки, директор студии, директор центра, директор лицея, директор автошколы, директор колледжа, руководитель контрактной службы, заместитель главного бухгалтера	32 300,00	3	32 300,00

Название ПКГ	Должность	Минимальный оклад ПКГ (руб.)	Квалификационный уровень ПКГ	Должностной оклад уровня (руб.)
Вторая группа	Диспетчер автомобильного транспорта, иструктор по организации охраны	14 800,00	1	14 800,00
	Старший инструктор по организации охраны		2	16 000,00

Разработано:

Начальник финансово-экономического
Управления
_____Т.Н. Кулюкина
«29»_____08_____2023 г.

Согласовано:

Первый проректор
_____Н.В.Молоткова
«29»_____08_____2023 г.

Проректор по научной работе
_____Д. Ю. Муромцев
«29»_____08_____2023 г.

Главный бухгалтер
_____Е.Ю. Шибкова
«29»_____08_____2023 г.

Начальник управления кадровой
политики
_____Л.И. Соколова
«29»_____08_____2023 г.

Начальник управления правового
обеспечения и делопроизводства
_____Л.П. Чистякова
«29»_____08_____2023 г.

Председатель ППО работников
и обучающихся ТГТУ
_____М.В.Забавников
«29»_____08_____2023 г.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Номер листа (страницы)				Обозначение документа	Подпись	Дата внесения изменения	Дата Введения изменения
	Измененного	Замененного	Нового	Анализированного				

Лист ознакомления с положением

№ п/п	Фамилия,Имя,Отчество	Дата и подпись после ознакомления с положением